Biuletyn środowisk pracowniczych #34 | maj 2012 |

INICJATYWA PRACOWNICZA





„Będę dawał pstryczki w nos pracodawcom”

Wywiad z działaczem toruńskiej IP zaangażowanym w konflikt z firmą Plaza Centres | str. 8



Nie dla wydłużenia wieku emerytalnego

Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza ws. rządowej propozycji reformy wieku emerytalnego | str. 15



Hiszpania: Strajk generalny

29 marca 2012 roku to dzień, który na pewno zapisze się w kartach historii Hiszpanii. Związki zawodowe wezwały do strajku generalnego. | str. 21

Ponadto w numerze:

www.10czerwca.eu

CHLEBA
ZAMIAST IGRZYSK
10/06/2012/
POZNAŃ
DEMONSTRACJA

„Chleba zamiast igrzysk” – przygotowania do demonstracji 10 czerwca w Poznaniu

Inicjatywa Pracownicza bierze udział w Komitecie Organizacyjnym demonstracji 10 czerwca, czyli w dniu, w którym odbędzie się pierwszy mecz w ramach Euro 2012 w Poznaniu. Przed demonstracją odbędzie się szereg spotkań, m.in. w Krakowie, Toruniu, Gliwicach i Gdańsku na temat motywów i przebiegu demonstracji. Komisje IP wydają stanowiska poparcia demonstracji, które publikujemy poniżej. Powstała strona internetowa kampanii, gdzie znajduje się m.in. pełne stanowisko: www.10czerwca.eu

Organizacja Euro 2012 w Polsce miała przyczynić się do rozwoju polskich miast. Dziś wiemy, że zamiast rozwoju generuje koszty i to mieszkańcy miast zapłacą za „igrzyska”. Miasta, które inwestowały w turniej stanęły na skraju bankructwa. Zadłużenie w związku z kosztami organizacji Euro 2012 sięga miliardów złotych, a miliardowe wydatki nie zostaną zrekompensowane. Na Euro 2012 najwięcej zarobi UEFA, która w ramach umowy z polskim rządem zwolniona została z wszelkich podatków.

Nadchodzący kryzys społeczny nie wynika jedynie z wydatków związanych z Euro. Jego przyczyną jest antyspołeczna polityka, prowadzona od początku transformacji ustrojowej. Niemniej organizacja nadchodzących mistrzostw ujawnia hipokryzję władzy i priorytety, którymi się kieruje.

W całej Polsce obcina się wydatki na realizację podstawowych potrzeb społecznych. Zamykane są przedszkola, szkoły i domy kultury, wzrastają opłaty za żłobki, komunikację publiczną i mieszkania. Prywatyzuje się lub zamyka przychodnie, szpitale i zakłady pracy. Brakuje pieniędzy na walkę z bezrobociem, które wciąż rośnie. Znacznie podniesiono opłaty za żywność, gaz, prąd, paliwo, wodę i leki. Dochodzi do podwyższenia wieku emerytalnego, równocześnie ograniczając wydatki na rehabilitację seniorów. Rośnie kryzys mieszkaniowy, jako że brakuje mieszkań komunalnych i przeprowadza się liczne eksmisje. Trudna jest sytuacja zwłaszcza kobiet.

Okazuje się więc, że mistrzostwa generują zyski dla elit, na które składamy się my wszyscy. Polityka państwa i budżety miast nie mogą być podporządkowane jedynie organizacji zawodów sportowych! Musimy zmienić priorytety: potrzebujemy tanich mieszkań czynszowych, równego dostępu do darmowej edukacji, bezpłatnych żłobków i przedszkoli, opieki dla seniorów, sprawnie działających domów kultury, dobrej i ogólnodostępnej służby zdrowia, taniej i sprawnej komunikacji miejskiej. Neoliberalne państwo, czy miasto-firma niszczy prawa obywatelskie, podstawy życia i trwałej lokalnej gospodarki, aby przekierować zyski dla rynków finansowych. Na zadłużeniu miast zarabiają nieliczne grupy uprzywilejowanych decydentów oraz banki, a tracą ich mieszkańcy.

Chcemy odebrać, to co nam zabrano, chcemy mieć wpływ na nasze życie. Oficjalne hasło Euro2012 brzmi „Razem tworzymy przyszłość”. Twórzmy ją razem, ale bez żerujących na nas elit politycznych i biznesowych! One nie są nam do niczego potrzebne. Organizujemy się bez nich zgodnie z własnymi potrzebami!

Stanowisko Komisji Międzyzakładowej OZZ IP przy H.Cegielski-Poznań S.A.:
Biorąc pod uwagę trudną sytuację w polskim przemyśle metalowym, rosnące bezrobocie, wzrastające koszty utrzymania, Komisja Międzyzakładowa Inicjatywy Pracowniczej przy HCP, widzi konieczność podjęcia bezpośrednich działań i protestów. Dlatego też Komisja popiera ideę przeprowadzenia w dniu 10 czerwca br. demonstracji w Poznaniu i dołoży wszelkich starań, aby pracownicy Cegielskiego, jak też innych zakładów, wzięli udział w proteście.

Stanowisko Komisji Międzyzakładowej OZZ IP przy Zespołach Żłobków w Poznaniu:
Pracownicy żłobków miejskich w Poznaniu wspierają i przyłączają się do manifestacji w dniu 10 czerwca. Będziemy zdecydowanie walczyć o to, aby władze umożliwiły nam godne życie, aby w naszych domach nigdy nie zabrakło chleba, aby nasze dzieci nie musiały chodzić głodne i żebrać o pomoc.

Mamy dość tego, że nasza rola społeczna, praca i trud wkładane w wychowanie małych dzieci spychane są na margines społeczny. To przecież my – opiekunki, położne, pielęgniarki, pokojowe – wpływamy na kształt przyszłego społeczeństwa. Wychowujemy i kształtujemy nowego, małego człowieka który, gdy dorośnie będzie pełnoprawnym obywatelem tego kraju i miasta Poznania. Mimo to władze notorycznie deprecjonują naszą pracę, regularnie zaniżając jej wartość i zmuszając nas do wykonywania naszych obowiązków w zamian za uśmiech i wdzięczność rodziców. To nam jednak nie wystarczy aby wyżywić nasze rodziny. Dlatego od miesięcy walczymy o podniesienie naszego wynagrodzenia zasadniczego. Nie poddamy się choć cały nasz trud i wysiłek są lekceważone przez bezduszną biurokrację, a podejmowane przez nas negocjacje nie przynoszą zamierzonego efektu. Kiedy nam odmawia się prawa do godnych płac, rosną ceny biletów komunikacji miejskiej i inne usługi świadczone przez miasto. Władze tłumaczą to wzrostem cen paliwa. Jednocześnie nie bierze się pod uwagę, że w naszych domowych budżetach podrożało nie tylko paliwo. Zdrożały też ceny biletów MPK, prąd, gaz, woda, jedzenie, odzież, opłaty za żłobki i wszelakie rzeczy potrzebne zwykłemu człowiekowi do życia. Dlaczego zatem nasze głodowe pensje od 2009 roku nie były rewaloryzowane? Jak mamy gospodarować pieniędzmi, które nie wystarczają na zaspokojenie naszych podstawowych potrzeb?

Dla nas – pracownic, które każdego dnia umożliwiają funkcjonowanie setkom rodzin, życie staje się luksusem. Nie stać nas na wyjście do Term, nie stać nas na bilet do kina, a już nie wspomnę o teatrze czy koncertach. Dla kogo jest przeznaczona kultura w tym mieście? Dla kogo stadion i mecze? Dla kogo luksusowe galerie i baseny? Przecież nas na to nie stać! Nie oczekujemy wiele, chcemy tylko godnie żyć, chcemy aby nasze dzieci miały chleb do szkoły i nie spały w nieogrzewanych domach. Będziemy walczyć o to, aby wszystkie podsta-

wowe potrzeby mieszkańców, także te związane z opieką były w końcu spełnione !

Nie walczymy tylko o siebie. Żądamy także zapewnienia wszystkim równego dostępu do opieki i edukacji oraz podniesienia jej standardów. Ci mali ludzie, którymi zajmujemy się każdego dnia także mają prawo do szacunku i do bycia tym, kim są. Naszym obowiązkiem jest zapewnienie im warunków do pełnego rozwoju. Niestety nie wszyscy rozumieją trud i ogrom naszej pracy nad czym bardzo ubolewamy. 10 czerwca pragniemy pokazać jedność z tymi wszystkimi, którzy zamiast igrzysk wybierają CHLEB! ■

Spór zbiorowy w Chung Hong

Komisja Zakładowa OZZIP przy Chung Hong Electronics w pod-strefie kobierzyckiej Tarnobrzeskiej Specjalnej Stefy Ekonomicznej funkcjonuje już pół roku. Proces powstawania struktury na zakładzie był trudny i pokazywał wielość przeszkód, jakie stoją na drodze do kolektywnych pracowniczych działań w fabryce globalnego kapitału, którą charakteryzuje pracochłonna produkcja i elastyczne warunki zatrudnienia. Problemy w organizowaniu się wynikały z reżimu pracy na linii, długich dojazdów do pracy i podziału na zmiany. Kwestie formalne, zebrania i głosowania trzeba było organizować w krótkim czasie przed pracą (pracownicy zjeżdżali do fabryki ok 40 min przed rozpoczęciem zmiany) lub w niedziele, kiedy nie ma produkcji. 10 maja na terenie Specjalna Strefy Ekonomicznej pod Kobierzycami odbyła się konferencja prasowa na temat wejścia OZZIP w spór zbiorowy z pracodawcą.



Związek powstał 6 grudnia 2011. Biorąc pod uwagę to, że w fabryce nigdy nie funkcjonowały związki zawodowe a pracownicy/ce uważają, że jest to obecnie jedno z najgorszych miejsc pracy na strefie, zorganizowanie się i chęć walki pracowników/pracownic jest dużym krokiem i sporym sukcesem. Chung Hong jest chińskim podwykonawcą płyt głównych do telewizorów, produkuje m.in. dla LG, Phillipsa, BenQ, Acer, Kingstona, Samsunga. Firma funkcjonuje od 1985r. i rozpoczynała swoją działalność na Tajwanie, wkrótce potem przeniosła się do Chin kontynentalnych a w 2007 r. otworzyła fabrykę w Polsce. Jak prawie wszystkie fabryki na strefie w Kobierzycach (ok 14 km od Wrocławia), Chung Hong produkuje wyłącznie dla LG.

W trakcie formowania się struktury zdecydowaliśmy się na anonimowość członkiń i członków związku, która miała chronić pracowników zatrudnionych na tymczasowych i śmieciowych warunkach. Brak jawności osób zapisanych do związku, równolegle do ciągłego odmawiania nam prawa do tablicy związkowej, blokował szersze rozpowszechnianie informacji o działaniach Komisji. Powodował to spore problemy przy formalnych kwestiach, jak: zebrania i planowanie strategii. By rozpowszechniać informacje stosowaliśmy ulotki i wymianę smsów. Jednak liczba osób zapisanych do związku rosła z miesiąca na miesiąc – z kilkunastu osób wzrosła do 40 osób, później do 80 osób (obecnie jest nas 73). W dodatku ignorancja zarządu wobec woli i podmiotowości pracowników zadziałała na naszą korzyść. Fabryka funkcjonując już 5 lat nie miała w swojej historii znaczących buntów pracowników. Zarząd zatem, myśląc, że ma w pełni posłuszną i podporządkowaną siłę roboczą zupełnie nie spodziewał się naszej aktywności i możliwości stawienia oporu. Naszą siłą okazało się być również to, że jesteśmy pierwszym związkiem w fabryce, co w świetle polskiego prawa czyni nas automatycznie związkiem reprezentatywnym. Oznaczało to większe pole manewru, gdyż mając w swoich zasobach jedynie kilkanaście osób, które zgodziły się działać i zapisać, mogliśmy od razu występować w imieniu wszystkich pracowników i być kolektywnym głosem załogi.

Początkową strategią, jaką obrała komisja zakładowa, było domaganie się podstawowy narzędzi umożliwiających działanie. Dzięki pomocy komisji krajowej i innych działaczy IP udało nam się opracować pierwsze kroki związku na zakładzie. Pracodawca stosował jednak grę na zwłokę poprzez walkę na pisma. Gdy zarząd ochłonął po otrzymaniu informacji, że na zakładzie zrodził się związek (początkowo grożono nam zamknięciem fabryki), natychmiast skonsultował się z firmą prawniczą, która jest częścią globalnej korporacji a w Polsce działa głównie w obrębie specjalnych stref ekonomicznych, doradzając pracodawcom

w zakresie prawa podatkowego i prawa pracy. Licząc na brak doświadczenia osób, które zainicjowały związek, naszą niekompetencję i brak kwalifikacji prawniczych, pracodawca niemal w każdym piśmie do działaczy podkreślał brak legalności struktury, powołując się na różne kruczki prawne. Sprytne i bardzo skomplikowane pisma miały zadziałać jako element wyciszenia i pacyfikacji: pisząc o „chęci podjęcia współpracy ze związkiem zawodowym" zarazem podkreślano bezpodstawność naszych żądań i domagano się ujawnienia wszystkich zapisanych do związku pracowników. Dodatkowo zastraszano nas: najmniejszy brak subordynacji mógł być podstawą do nagany lub dyscyplinarnego zwolnienia. Pracodawca przeciągał również terminy odpowiedzi na pisma i negocjacji ze związkiem, zasłaniając się tym, że jakiekolwiek odpowiedź z ich strony musi być najpierw weryfikowana przez główne struktury korporacji – czyli te w Chinach (!). Ponadto tuż po powstaniu komisji ujawnieni działacze dostali personalny nadzór – każdej/mu przydzielono jednego z chińskich pracowników i obarczono ich dodatkowymi raportami, tak, aby nie mieli chwili czasu na działanie związkowe. Na jednej z nocnych zmian, na której zwykle dozór pracowników był dużo słabszy, jedna z osób z zarządu siedziała na środku hali (niedaleko stanowiska jednej z działaczek) i przez 8 godzin doglądała ludzi. Pracownikom i związkowcom robiono zdjęcia i filmowano ich przy pracy.

Utrudnianie działalności związkowej było na porządku dziennym. Kwestie, o które się starliśmy były podważane na wszelki możliwe sposoby. Przez długi czas nie mogliśmy się doprosić regulaminu pracy i wynagrodzeń, wyjaśnień w sprawie zlikwidowanego zfśs oraz tak podstawowej kwestii jak tablica związkowa. Ta ostatnia rzecz była swoistym symbolem blokowania wspólnego głosu pracowników – bez miejsca, w którym umieszcza się informacje o działaniu pracodawcy i związku trudno o przekazywanie najistotniejszych komunikatów z frontu walki – który najczęściej nie rozgrywał się na hali poprodukcyjnej, lecz w biurze za zamkniętymi drzwiami. Kilka tygodni temu pracodawca próbował podpisać z nami umowę o zwieszenie tablicy, w której domagał się 60 zł opłat miesięcznych oraz konsultowania treści wywieszanych na niej. KZ odrzuciła umowę, a wobec pracodawcy zostanie wytoczony pozew do sądu za utrudnianie działań związkowych.

Pogarszające się warunki zatrudnienia i pracy (wprowadzenie 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego, co spowodowało wydłużanie czasu pracy do 6 dni w tygodniu – tzw. „przymusowe nadgodziny" i likwidacja części transportu pracowniczego) oraz ciągłe utrudnianie naszej działalności doprowadziły do podjęcia decyzji o sporze zbiorowym. 30 kwietnia złożyliśmy pismo z żądaniami, dotyczącymi głównie zaprzestania dalszej likwidacji transportu pracowniczego, podwyżek płac i corocznej waloryzacji wynagrodzeń, jasnych reguł premiowania oraz ograniczenia wydłużania i uelastyczniania czasu pracy (przymusowych nadgodzin), przywrócenia zfśs, informowania i konsultowania z KZ ilości osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz innych kwestii związanych ze stanowiskami i grafikiem pracy. Maj i czerwiec mogą okazać się gorącymi miesiącami na zakładzie. Jeśli pracodawca nie podejmie z nami negocjanci lub jeśli nie przyniosą one oczekiwanych przez nas zmian, wtedy zastosujemy strajk. I jeśli będziemy się w tym czasie wpierać i solidaryzować, nasza sytuacja jako pracowników ulegnie poprawie. Musimy razem zdecydować się walczyć. Razem postawić się przeciwko wyzyskowi.

Aktualnie związek znajduje się w sporze zbiorowym z pracodawcą żądając m.in: podniesienia wynagrodzenia za pracę każdemu pracownikowi o 300 zł brutto; przywrócenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; zapewnienia transportu do pracy; corocznej waloryzacji wynagrodzeń, informowania i konsultowania z komisją zakładową OZZ IP ilości osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz długości ich umów. ■

„Musimy działać razem, musimy być solidarni" – wywiad z pracownikami Chung Hong

Czym zajmuje się fabryka Chung Hong?

Kasia: Montujemy wszystkie komponenty, które znajdują się przy płycie głównej do telewizorów LG.

Mateusz: Dodatkowo robimy testy funkcyjne. Korzystamy z maszyn Fuji, z technologi SMT (montaż powierzchniowy). Metodą sitodruku nakładamy pastę lutowniczą na goły laminat. Następnie maszyna rozmieszcza na płytce i przykleja komponenty. Całość trafia do pieca, lutujemy podzespoły i manualnie nakładamy elementy, które nie mogą być zamontowane maszynowo. Na



koniec półprodukt trafia na testy funkcyjne.

Powiedzcie coś o sobie, na jakich stanowiskach pracujecie?
Mateusz: Obecnie pracuję jako starszy technik utrzymania ruchu. Zanim zatrudniłem się w Chung Hong oboje z Łukaszem pracowaliśmy w Anglii. Było to dla nas trudne doświadczenie, dlatego kilka lat temu postanowiliśmy wrócić do kraju. W fabryce nadzoruje działanie maszyn i usuwam usterki, żeby produkcja sprawnie funkcjonowała. Pilnuję też aby na płytach głównych nie było żadnych defektów.

Kasia: Pracowałam nielegalnie w Niemczech. Zdecydowałam się na powrót, żeby zatrudnić się na umowę o pracę i odłożyć pieniądze na emeryturę. W Chung Hong zaczynałam jako operator, teraz pracuję jako inżynier do spraw jakości. Sprawdzam, czy nasze produkty spełniają wymogi założone przez klienta.

Jola: Ja jestem zatrudniona na stanowisku starszego operatora. Nakładam pastę lutowniczą na płyty i montuję komponenty. To ciężka praca, muszę ją wykonywać bardzo i starannie. Jeśli popełnię błąd, zostanę zwolniona. Dodatkowo stale wywiera się na nas presją, abyśmy wyrabiali wyśrubowane normy.

Jak pracownicy radzą sobie z wyrabianiem norm?
Mateusz: Ciężko jest sprostać normom ustalanym przez pracodawcę. Nie bierze się pod uwagę, że na wydajność produkcji składa się wiele czynników. Wystarczy, że zaburzone jest dostarczanie materiałów na linię produkcyjną, w magazynie brakuje komponentów czy też jakaś maszyna ma usterkę, aby norma nie była wyrobiona.

Kasia: Jeśli nie wyrobimy normy, musimy przyjść do pracy w dzień wolny. Kiedy natomiast spełnimy narzucone oczekiwania nie otrzymujemy żadnej premii, a normy są podnoszone.

Czy wzmożona produkcja wpływa na jakość produkowanych materiałów?
Łukasz : Zasady panujące w fabryce są elastyczne. W trakcie wzmożonej produkcji jakość przestaje być istotna, liczy się ilość. W fabryce zatrudnia się dodatkowych mechaników, którzy naprawiają wadliwe produkty, ale to nie wystarcza, aby ich jakość była bez zastrzeżeń. Inaczej jest w okresie obniżonej produkcji, wtedy przywiązuje się dużą wagę do stanu produktów.

Kasia: Zdarzało się, że zatrzymaliśmy linię ponieważ wychodzące z niej produkty miały defekty. Kierownik włączył ją jednak z powrotem, nie przejmując się wadami produktu – ważne żeby wyprodukować ich jak najwięcej.

Łukasz: Na jakość wpływa też fakt, że w takich momentach zatrudnia się nowe osoby, którym każe się pracować nie zapewniając im odpowiednich szkoleń. W zeszłym tygodniu na stanowisku kontroli jakości pojawiła się nowa, nieprzeszkolona osoba. Była przestraszona i zupełnie nie wiedziała, co ma robić. Zapytałem kierownika produkcji, jak mógł dopuścić do takiej sytuacji, dlaczego nowo przyjęta pracownica nie dostała żadnej instrukcji stanowiskowej? Dopiero wtedy dziewczyna otrzymała szkolenie.

Dlaczego postanowiliście założyć związek zawodowy?
Łukasz: Zadecydowały o tym pogarszające się warunki pracy: zlikwidowano zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, coraz więcej pracowników przyjmowanych jest na umowy na czas określony lub przez agencje pracy tymczasowej, zostaliśmy pozbawieni premii i dodatku stażowego, a jednocześnie od dłuższego czasu nie podniesiono nam pensji. Niektórzy pracownicy nadal zarabiają poniżej płacy minimalnej.

Kasia: Wcześniej za pracę w niedzielę otrzymywaliśmy dodatek w wysokości 200 procent. Teraz nadgodziny i praca w święta rekompensowane są dniami wolnymi, które otrzymujemy wtedy, kiedy produkcja zwalnia. Zlikwidowano też wszystkie premie. W okresie Wielkanocy poinformowali nas, że będziemy otrzymywać jedynie premie roczne. Na Boże Narodzenie zlikwidowali także ten rodzaj premii twierdząc, iż powinniśmy być im wdzięczni, że ta fabryka istnieje. Boli nas także to, że traktuje się nas jedynie jak maszyny do pracy. Jakiś czas temu poszłam na chorobowe. Pierwszego dnia dostałam wiadomość od prezydenta [tak pracownicy nazwyają prezesa – przyp. red.], że nie wolno mi chorować ponieważ przynosi to firmie straty. Kazał mi się tłumaczyć i natychmiast wracać do fabryki. Prezydent Chung Hong stale powtarza, że nic nie jest ważniejsze od przyjścia do pracy.

Jola: Dochodzi do tego fakt, że pracodawca stale obniża wydatki firmy, kosztem zdrowia pracowników. Wiosną i latem zdarza się, że temperatura w fabryce przekracza 33°C, ludzie tracą przytomność. Klimatyzatory nie są jednak włączane z uwagi na oszczędności. W związku z tym, z ust pracowników co raz częściej padały sugestie o konieczności założenia związku. Musieliśmy podjąć kroki, aby zwiększyć naszą siłę w relacji z pracodawcą.

Co skłoniło Was do zorganizowania się w ramach Inicjatywy Pracowniczej?
Łukasz: Pierwsze informacje o Inicjatywie Pracowniczej dotarły do nas poprzez ulotki roznoszone na zakładzie i w autobusach przez jedną z pracownic. W szatniach pojawiały się też plakaty IP na temat dyskryminacji pracowników czasowych. Zadziałało to na nas na tyle mobilizująco, że postanowiliśmy urzeczywistnić plan założenia związku. Zdobyliśmy więcej informacji o Inicjatywie Pracowniczej i wspólnie doszliśmy do wniosku, że forma działania tego związku nam odpowiada.

Mateusz: Spodobał nam się przede wszystkim niehierarchiczny charakter IP oraz jej bezkompromisowość i brak struktur biurokratycznych, które mogłyby ograniczać naszą działalność.

Gosia: W fabrykach budowanych w Specjalnych Strefach Ekonomicznych nie działa wiele związków zawodowych. Duże centrale związkowe nie interesują się tymi zakładami ponieważ znaczna część zatrudnionych w nich pracowników ma umowy tymczasowe. Dla nas ważne jest, aby wesprzeć osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej, przełamując w ten sposób podziały między pracownikami i polepszając naszą pozycję względem pracodawcy.

W jaki sposób pracodawca zareagował na utworzenie przez was związku zawodowego?
Kasia: Przez pierwsze miesiące pracodawca w ogóle nie uznawał faktu, że w Chung Hong powstał związek zawodowy. Nie odpowiadał na pisma, nie przedstawił nam regulaminów pracy i płacy oraz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nie konsultował z nami zwolnień ani zmian w umowach pracowników. Przez pół roku ubie-

galiśmy się o tablicę związkową. W końcu ją otrzymaliśmy, ale równocześnie dano nam do podpisania umowę, że mamy za nią płacić 60 zł za miesiąc i konsultować z dyrekcją wszelkie materiały, które zamierzamy na niej umieścić.

Jola: Przez to, że pracodawca utrudnia nam działalność, pozostali pracownicy myślą, że nic nie robimy. Nieraz przychodzą do mnie i pytają kiedy zaczniemy walczyć o podwyżki. Odpowiadam, że chciałabym zacząć już teraz, ale przez ostatnie miesiące nie mogliśmy uzyskać od pracodawcy regulaminu pracy i płacy. Jak zatem mieliśmy skonkretyzować i formalnie przedstawić żądania związku?

Mateusz: Ponadto jesteśmy cały czas kontrolowani i obserwowani przez dyrekcję. Kierownicy chodzą za nami jak cienie, przez co nie jesteśmy w stanie dotrzeć do wszystkich pracowników i z nimi rozmawiać. Po godzinach pracy wracamy natomiast do różnych miejscowości oddalonych od siebie nawet o 100 km, co ogranicza możliwości zorganizowania zebrania poza zakładem. Brak przepływu informacji od początku zakłóca działania związku.

Opiszcie początki powstania komisji, jakie były wasze pierwsze postulaty?
Łukasz: Początki nie były łatwe. Ciężko nam było zebrać 10 osób, aby zgodnie z prawem założyć komisję. Na pierwsze zorganizowane spotkanie przyszło jedynie 5 osób. Kiedy w końcu komisja zaczęła funkcjonować ludzie zaczęli do niej dołączać, obecnie jest w niej ponad 70 pracowników.

Mateusz: Przede wszystkim chcieliśmy dowiedzieć się, na jakiej podstawie zlikwidowano ZFŚS. Od razu po założeniu związku złożyliśmy do pracodawcy pismo z pytaniem o to, jednak dopiero po kilku miesiącach otrzymaliśmy od niego odpowiedź wraz z regulaminem funduszu. Aktualnie zamierzamy go renegocjować w ramach sporu zbiorowego.

Pracujecie w fabryce wiele lat, czy zaobserwowaliście, jakie metody stosują pracownicy, aby poradzić sobie z ciężkimi warunkami pracy?
Gosia: Kiedy zatrudniłam się w Chung Hong pracowałam na stanowisku wizualnym, sprawdzając duże komponenty. Nie nadążałam jednak z wykonywaniem swojego zadania i po prostu przekładałam je z wózka na półki. Nie sprawdzałam jakości produktów, szybkość linii produkcyjnej przerosła fizyczne możliwości mojego ciała.

Mateusz: Najczęstszą metodą stosowaną przez pracowników jest absencja. Zdarzają się osoby, które po każdych kilku dniach przepracowanych w fabryce biorą chorobowe.

Kasia: Zdarzało się także, że pracownicy odmawiali pracy w nadgodzinach. Ostatnio puścili listę z nadgodzinami, ale ją zbojkotowano, nikt się nie zapisał. Oczywiście spotykało się to z reakcją pracodawcy, który wystawił nam zlecenia na przymusowe nadgodziny. Aktualnie musimy wyrabiać 150 przymusowych nadgodzin rocznie.

Jakie są relacje między pracownikami posiadającymi stałe umowy o pracę, a osobami zatrudnionymi przez agencje pracy tymczasowej?
Mateusz: Dawniej większość osób zatrudnionych w Chung Hong otrzymywała umowy o pracę na czas nieokreślony. Miała jednak miejsce sytuacja, w której produkcja zwolniła na tyle, że wiele z nich zostało zwolnionych. Pracodawca musiał wypłacić im odprawy zgodne z ustawą o zwolnieniach grupowych. Od tego czasu zatrudnia się coraz więcej pracowników tymczasowych. Kiedy produkcja jest wzmożona, ponad połowa załogi zatrudniona jest przez agencje. Pracują najwyżej 3 miesiące, po czym są zwalniani. Wszyscy tymczasowi pracownicy, którzy chcieli zapisać się do związku, już nie pracują. Nie mamy z nimi kontaktu.

Łukasz: Przez długi czas zastanawialiśmy się co zrobić, żeby w jakikolwiek sposób wesprzeć pracowników tymczasowych, ale nie mamy żadnego pomysłu. Nie wiemy, jak ich bronić. Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej to prawdziwy dramat.

Gosia: Jako osoba zatrudniona przez agencję, odczuwałam duży dystans między stałymi a tymczasowymi pracownikami. Dowiedziałam się, że stali pracownicy nie chcą nawiązywać bliższych stosunków z tymczasowymi. Angażowanie się w relacje z nimi nie ma sensu, po dwóch tygodniach i tak będą zwolnieni.

Jakie macie plany na dalszą działalność związku zawodowego w Chung Hong?
Mateusz: Nie liczymy na cuda. Domagamy się jednak, aby nasze warunki pracy i płacy się polepszyły, chcemy być szanowani i traktowani z godnością. Mamy zamiar ukrócić ciągłe zastraszanie i poniżanie pracowników oraz systematyczne łamanie naszych praw.

Jola: Niejednokrotnie miałam ochotę wykrzyczeć pracodawcy, co myślę o nim i o pracy w Chung Hong, powiedzieć mu jak ona niszczy moje życie. Byłam gotowa zrobić to nawet kosztem utraty pracy. Ostatecznie nigdy się jednak na to nie odważyłam. Teraz wspólnie zaczęliśmy tworzyć strukturę umożliwiającą nam zmianę stosunków między pracodawcą a pracownikami. Zamierzamy ją dobrze i skutecznie wykorzystać. Sami nie dokonamy jednak wielkich zmian. Potrzebujemy wsparcia pozostałych pracowników. Musimy działać razem, musimy być solidarni, tylko wspólnymi siłami zmienimy naszą obecną sytuację. ■

Warszawa: Relacja z Manify z okazji 8 marca

Inicjatywa Pracownicza wzięła udział 11 marca w Warszawie w XII warszawskiej Manifie, corocznej demonstracji organizowanej na rzecz praw kobiet. W tym roku liczyła ona kilka tysięcy osób, wśród których znaleźli się związkowcy i związkowczynie IP, m.in. z Międzyzakładowej Komisji Przy Zespołach Żłobków w Poznaniu, komisji z Warszawy, Torunia, Poznania, oraz komisji działającej w Kostrzynie nad Odrą. Uczestniczki IP demonstrowały również m.in. we Wrocławiu i Toruniu.



Wątkiem przewodnim tegorocznej warszawskiej Manify był nierówny podział publicznych pieniędzy przez rząd i samorządy lokalne – podział, który godzi w interesy i prawa kobiet, zwłaszcza niezamożnych. Niesprawiedliwą dystrybucję dóbr widać szczególnie na przykładzie Euro 2012. Realizując infrastrukturalne inwestycje związane z mistrzostwami, samorządy znacznie zwiększyły poziom zadłużenia miast. Dziury budżetowe zaczęto systemowo łatać, szukając oszczędności w podstawowych wydatkach bieżących. Doprowadziło to do masowego zamykania szkół, przedszkoli, oraz żłobków, podniesienia kosztów opieki ponoszonych przez rodziców czy też obcięcia wynagrodzeń kobiet pracujących w niskopłatnych zawodach związanych z edukacją i opieką. Jednocześnie, państwo wspiera finansowo instytucję kościoła katolickiego, na niejasnych zasadach pokrywając m.in. koszty lekcji religii czy emerytury dla księży, z podatków wszystkich obywateli i obywatelek (niezależnie od ich wyznania).

Tematy te podnosiły w swoich przemówieniach działaczki kobiece, w tym członkinie różnych związków zawodowych: NZZ Sierpień 80', Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych oraz OPZZ. Z demonstracyjnej platformy przemawiały także związkowczynie Inicjatywy Pracowniczej. Działaczka z komisji utworzonej przy poznańskich żłobkach podkreśliła fatalną sytuację kobiet zatrudnionych w instytucjach opiekuńczych. Problemem są przede wszystkim niskie płace, które przekładają się na jakość ich życia i trudności w utrzymaniu rodzin. Pracownice żłobków od jakiegoś czasu wytrwale walczą o podwyżki, jednak władze samorządowe skutecznie ignorują ich wysiłki i potrzeby, odrzucając ich postulat. Związkowczyni wyraziła swój stanowczy sprzeciw wobec polityki, w której z jednej strony ogranicza się mieszkańcom dostęp do podstawowych świadczeń i dóbr społecznych; zamyka się szkoły i przedszkola; podnosi opłaty za żłobki jednocześnie odmawiając podwyższenia głodowych pensji zatrudnionym w nich osób; a z drugiej wydaje setki milionów złotych na rozrywkę w postaci mistrzostw piłkarskich.

Działaczka poznańskiej komisji międzyzakładowej dodała, że sprzeciwiamy się nie tylko nierównemu podziałowi naszych wspólnych budżetów, ale także nierównemu podziałowi pracy. W jego ramach kobiety socjalizowane są do wykonywania ogromnej ilości darmowej lub niskopłatnej pracy, czego koszty płacą przede wszystkim osoby z niezamożnych gospodarstw domowych. W ten sposób utrwalane są bowiem stosunki społeczne, w których większość sfeminizownych sektorów m.in sektor opieki, pozostają niedowartościowane i niedofinansowane. Każdego dnia powinniśmy stawiać temu opór, żądając wyższych płac dla pracowników opieki, zwiększenia finansów na takie sfery jak zdrowie, opieka, oświata oraz kultura, a także postulując konieczność dokonania systemowej zmiany organizacji społeczności, w których żyjemy.

Na Manifie Inicjatywa Pracownicza stanowiła widoczny, oddzielny blok, na którym mówiłyśmy przede wszystkim o tematach ekonomicznych, o spychaniu kosztów kryzysu na kobiety. Nieśliśmy transparenty i plakaty z hasłami: „Chlebazamiastigrzysk", „Przedszkola i domy zamiast stadionów", „Prezydenci miast do pieluch za 1500 zł", „Strajk opieki teraz", „Opieka to nie prywatna powinność kobiet" czy „Chleba i róż zamiast igrzysk". Rozdawane były także ulotki IP w formie specjalnie wydanego na tę okazję Biuletynu IP, zachęcające do udziału w czerwcowych protestach przeciwko Euro 2012.

Dziękujemy wszystkim osobom uczestniczącym w tegorocznej Manifie, przede wszystkim tym, którzy przebyli setki kilometrów, aby móc z nami tego dnia walczyć o prawa pracownicze kobiet!

Organizatorki Manify – Porozumienie Kobiet 8 Marca przygotowały także gazetkę manifową, gdzie zostało zamieszone stanowisko IP krótki film, promujący uczestnictwo w demonstracji, na którym głos zabiera jedna z członkiń naszego związku. ■

Bielsko-Biała: Dyrektor ZOZ znowu łamie prawo

W bielskim Szpitalu Psychiatrycznym na początku bieżącego roku miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrolę przeprowadzono na wniosek jednego z pracowników – dotyczyła samowolnej decyzji Dyrektora SP ZOZ, Józefa Kulińskiego. Wbrew decyzji Komisji Socjalnej, pracodawca wypłacił z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pieniądze osobie odmawiającej ujawnienia dochodów dla potrzeb prac komisji.

Komisja socjalna odmówiła przyznania pożyczki osobie ubiegającej się o nią, gdyż ta nie przedstawiła odpowiedniej dokumentacji potwierdzającej jej dochody. Natomiast dokumentacja przedłożona została ponoć Dyrektorowi SP ZOZ, w przekonaniu, że kompetencje Dyrektora są w tej kwestii większe niż działającej w zakładzie Komisji Socjalnej. *Dyrektor Szpitala, wbrew stanowisku komisji socjalnej, która nie przyznała dofinansowania do świąt (...) przyznał samodzielnie wymienionej pracownicy przedmiotowe świadczenie. W dniu 13.01.2012 r. Dyrektor Szpitala przyznał samodzielnie... pożyczkę z ZFŚS w kwocie 4000 zł., czyniąc odręczny dopisek na dokumencie Komisji socjalnej z dnia 13.01.2012 r.*

Państwowa inspekcja Pracy w Wystąpieniu z dnia 30.01.2012 r. zażądała od Dyrekcji SP ZOZ ścisłego przestrzegania trybu przyznawania indywidualnych świadczeń z ZFŚS, stosowanie do ogólnie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy oraz postanowień Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a w szczególności zaprzestawania przyznawania takich świadczeń bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową.

Nie są to pierwsze nieprawidłowości dotyczące ZFŚS w bielskim Szpitalu Psychiatrycznym. W maju 2009 roku KZ OZZ Inicjatywa Pracownicza wygrała proces o zaległe 155 tys. zł odpisu na ZFŚS.

Dodatkowo na początku lutego br. Komisja zakładowa Inicjatywy Pracowniczej skierowała do PIP wniosek o kontrolę w Specjalistycznym Psychiatrycznym Zespole Opieki Zdrowotnej. Zdaniem IP w zakładzie nie przestrzegano zasad BHP, dotyczących min. zapewnienia przez pracodawcę: (1) odzieży roboczej i ochronnej, (2) prania odzieży roboczej i ochronnej, (3) odpowiednich szafek dla pracowników (wynikających z przepisów BHP i zasad zapobiegania zakażeniom wewnątrzszpitalnych), (4) przyznania warunków szczególnych pracy dla wymienionej grupy zawodowej. Ostatni punkt wiąże się m.in. z prawem do wcześniejszej emerytury oraz zwiększonym odpisem na ZFŚS. Warto przypomnieć, że w 2007 roku, w momencie powstania Inicjatywy Pracowniczej w tutejszym szpitalu, Dyrekcja nie przyznawała – niezgodnie z prawem – pracownikom prawa do „warunków szczególnych pracy". Na skutek działań związku te prawa przyznano, jednak po czasie pracodawca samowolnie odebrał to prawo grupie sanitariuszy i salowych.

Trzy pierwsze zarzuty potwierdziła trwająca nadal kontrola PIP. Kontrola wykazała praktyki niezgodne z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz naruszenie min. art. 237 Kodeksu pracy. W związku z powyższym zostaną wobec pracodawcy zastosowane środki prawne przewidziane Ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy.

Nadal trwają czynności kontrolne dotyczące przywrócenia warunków szczególnych pracy dla grupy zawodowej sanitariuszy i salowych. W piśmie PIP skierowanym do KZ OZZ IP czytamy min.:
(...) obecnie trwa kontrola w zw. ze skargami pracowników zatrudnionych na stanowisku pracy salowy, w związku z nie umieszczeniem ich w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

W kwietniu 2012 r. pracownicy zrzeszeni w IP zaczęli wstępne rozmowy na temat podziału pieniędzy z nadwykonań i ewentualnych podwyżek. ■

„Będę dawał pstryczki w nos pracodawcom" – wywiad z działaczem toruńskiej IP

Twój konflikt z firmą Plaza Centres rozpoczął się w lecie 2011. Pracowałeś na budowie centrum handlowego Plaza w Toruniu, jednak byłeś zatrudniony nie przez Plaza Centres, ale przez podwykonawcę, firmę F-Tech. Czy możesz opowiedzieć coś o siatce zależności firm i podwykonawców, jaką stworzyła Plaza Centres?

Siatki zależności firm i podwykonawców o jakiej mówisz nie stworzyła bezpośrednio Plaza Centers. Ona „jedynie" podporządkowała się obecnym zasadom ekonomii kapitalistycznej, tudzież wpisała się w jej schemat. Czyli de facto tworzyła siatkę, która i tak już dominowała (i dominuje nadal) na rynku. Pozwala ona na najbardziej efektywne kumulowanie zysków (kapitału), o co chodzi w każdym biznesie. Oczywiście wszystko zawsze odbywa się kosztem pracowników zatrudnianych na najniższych szczeblach tego typu hierarchii zależności, gdyż takie jest zamierzenie tej „ekonomii". Efektem tego typu narzuconych układów są często niewypłacane pensje na czas robotnikom na budowie; zatrudnianie bez umów lub na umowy śmieciowe; nieprzestrzeganie zasad BHP, itd. W skrócie: całkowita ucieczka od odpowiedzialności względem firm

podwykonawczych i ich pracowników.

Z tego, co wiem, miałeś na umowie najniższą krajową, a resztę pieniędzy miałeś otrzymywać od F-Techu „pod stołem". Jak wyglądała kwestia płatności w firmie? Jakie były nastroje wśród pracowników?
Tak jak wspomniałem: pensje nie były wypłacane na czas i płacono nam w dodatku w ratach (!). Co więcej, odstępy pomiędzy tymi „ratalnymi płatnościami" za dany miesiąc się zwiększały, co w następstwie owocowało tym, że firma dla której pracowałem (F-Tech) zwlekała mi z pensją za dwa miesiące pracy (sic!). Tłumaczyła się przy tym, że to nie jej wina i przerzucała odpowiedzialność na firmę „wyżej", a ta z kolei na następną, itd. Słyszałem też o przypadkach, że robotnicy innych firm na tej budowie czekali na pensje nawet do 3 miesięcy... Tak więc nić tych szemranych interesów jasno wskazywała kogo winić – Plazę Centers.

Jakie były warunki pracy na budowie? Czym się zajmowałeś?
Warunki były takie, że praktycznie wszystkie firmy podwykonawcze zmuszone były do pracy w nadgodzinach (10-12h). Ja akurat zajmowałem się montażem instalacji odprowadzającej wodę z dachu (odwadnianie).

Czy na terenie Plaza Centres próbowałeś prowadzić mobilizację do strajku i ujawniłeś się jako związkowiec? Jakie były reakcje?
Tak, próbowałem chłopakom ode mnie z „załogi" uświadomić cel i istotę strajku, bo karygodne jest pracowanie za darmo i życie ciągłą nadzieją, że „kiedyś zapłacą". Zwłaszcza na budowie tak renomowanej marki jak Plaza. Niestety nikt oprócz mnie nie miał odwagi spróbować coś zmienić. Jako związkowiec ujawniłem się dopiero, gdy sprawa nabrała tempa, że tak to ujmę.

Kiedy firma F-Tech definitywnie przestała płacić pracownikom, mamiąc fałszywymi obietnicami. Wraz z toruńską komisją międzyzakładową IP rozpoczęliście akcję Anty-Plaza pod hasłem „Plaza ma zapłacić". Jak to wyglądało? Czy udało się wyegzekwować od F-Techu pieniądze? Podobno odbyły się również spotkania z szefem Plaza Centres na Polskę.



Już po pierwszym miesiącu pracy zaczęły się pierwsze problemy z płatnościami i fałszywe obietnice, ale jakiekolwiek działania postanowiłem podjąć nieco później. Po nawiązaniu współpracy z ZSP Warszawa oraz po pojawieniu się kilka artykułów w Gazecie Pomorskiej opisujących sytuację na budowie toruńskiej Plazy, zaczęło wrzeć pełną parą, co skutecznie zaostrzyło moją/naszą walkę i odbiło się szerokim echem. I właśnie to echo, echo obnażające konsekwencje zhierarchizowanych układów na budowie Toruń Plaza, doprowadziło do spotkania z szefem polskiego oddziału Plaza Centers, jak i wyegzekwowało należne mi pieniądze w mgnieniu oka (czarny PR). Aczkolwiek nie wszystkie – wedle umowy zarabiałem najniższą krajową, „reszta" była nieoficjalnie wypłacana. Także należności za nieewidencjonowane nadgodziny nie byłem wówczas w stanie udowodnić, gdyż – jak się okazało – żaden z współpracowników nie chciał świadczyć i narażać się na ewentualne problemy. Dopiero po wyciszeniu sprawy, zdobyciu kilku dowodów i interwencji adwokata udało się odzyskać pozostałe należności.

Po zakończeniu „współpracy" z Plazą zatrudniłeś się w firmie lakierniczej Arpol, jednak zostałeś stamtąd zwolniony po trzech miesiącach, mimo że wcześniej otrzymałeś umowę o pracę na rok. Dlaczego tak się stało?
Ponieważ zacząłem dopytywać się kierownika, dlaczego nie zarabiam tyle, na ile umówiliśmy się na rozmowie kwalifikacyjnej. W momencie podpisania umowy z firmą Arpol zostałem postawiony przed faktem dokonanym i sprytnie narzucono mi najniższą pensję krajową (wcześniej umawialiśmy się na więcej). Musiałem się zgodzić na te warunki, gdyż byłem bez środków do życia... Także bardzo nierzetelnie wobec mnie zachował się tamten niby poważny i szanujący się pracodawca.

Obecnie pracujesz w innej firmie lakierniczej, gdzie pracodawca polecił ci wyjąć kolczyki z twarzy, mimo że pracujesz na „niewidocznym" stanowisku i nie masz kontaktu z klientami. Jaka jest twoja reakcja i co zamierzasz?
Czy czujesz się dyskryminowany ze względu na nietypowy wygląd? Na rozmowie kwalifikacyjnej właściciel firmy twierdził, że „kolczyki w nosie jeszcze się w Polsce nie przyjęły" i lepiej jakbym go wyjmował na czas pracy. Twierdził tym samym, że te w uszach są już okey i mu nie przeszkadzają, bo są popularne...! Oczywiście aby przełamać ten schemat myślowy postawiłem zaryzykować i w dniu kiedy przyszedłem pierwszy dzień do pracy nie wyjąłem ich z nosa. Szef widział, ale nic nie powiedział. Od tego czasu minął miesiąc i chyba jestem w stanie stwierdzić, że kolczyki w nosie już się w Polsce przyjęły. Przynajmniej dla mnie.

Jak obecnie wygląda działalność komisji międzyzakładowej IP w Toruniu? Jakie są dalsze plany i zamierzenia?
Co do twojego pytania odnośnie

kondycji komisji międzyzakładowej IP w Toruniu to powiem szczerze, że nie wiem co dalej – nie mogę odpowiadać za innych. Na pewno smutnym faktem jest, że nasza komisja trochę przycichła, nie mniej jednak ja, jako jednostka, na pewno nie zamierzam siedzieć cicho i będę dawał pstryczki w nosa pracodawcom gdziekolwiek mnie nie zatrudnią i będę to robił pod sztandarem Inicjatywy Pracowniczej, zachęcając wszystkich do podejmowania podobnych działań w obronie swoich i nie tylko swoich praw. Dzięki za wywiad. Walka trwa! ■

Kostrzyn: Nieudolne starostwo, poszkodowani pracownicy

Publikujemy list do gorzowskiego starostwa byłych pracowników i pracownic nieistniejącego już szpitala powiatowego w Kostrzynie na Odrą, którzy od wielu lat nie otrzymali zaległych pensji. Barbara Rosołowska, była pracownica szpitala SPZOZ i członkini IP, jest rzeczniczką zwolnionych pracownic.

W liście czytamy: „W związku z nieudolnymi działaniami Starostwa w sprawie pozyskania środków na wypłatę byłym pracownikom SPZOZ w Kostrzynie nad Odrą (zaległych od 2007 r. wynagrodzeń i pozostałych świadczeń wynikających ze stosunku pracy), co skutkuje uzyskaniem małej kwoty na ten cel, przypominamy, że w wyniku likwidacji ponad 100 osób nie dostało zatrudnienia w szpitalu powołanego przez nową firmę.

Pracownikom tym nie tylko nie zapewniono bezpieczeństwa finansowego, jakim są należne odprawy, ale również (co jest działaniem skandalicznym) nie wypłacono zaległych wynagrodzeń za pracę od maja do sierpnia 2007 r.

Pozostała część załogi SPZOZ została przejęta i zatrudniona przez spółkę prywatną z udziałem starostwa, która przejęła działalność szpitala, uzyskując ciągłość zatrudnienia a tym samym mniej drastycznie odczuła skutki likwidacji.

W przeciągu 5 lat można było wypłacić świadczenia finansowe grupie ludzi, którym nie zaproponowano dalszego zatrudnienia, np ze środków uzyskanych przez udziały w spółce, ze sprzedaży budynków szpitalnych, czy też innych środków. Nie naszą rolą jest wyręczanie Starostwa w znalezieniu sposobu rozwiązania tego problemu.

W innym regionie kraju starostwo w podobnej sytuacji szybko znalazło środki na spłacenie zobowiązań, w stosunku do byłych pracowników zlikwidowanej placówki medycznej.
Wystarczy dobra wola i chęć moralnego i finansowego rozwiązania problemu w myśl wyborczego hasła pana starosty J. Kruczkowskiego, że ,,człowiek jest najważniejszy”.

Dajemy Panu Staroście szansę zrealizowania wyborczych obietnic i domagamy się wypłaty wszystkich świadczeń finansowych w całości, jednorazowo, ze środków przeznaczonych w budżecie Starostwa na 2012 r., w pierwszej kolejności grupie byłych pracowników, którzy w wyniku likwidacji szpitala nie otrzymali propozycji pracy od nowej spółki, ale nie tych, którzy taką propozycję otrzymali, ale jej nie przyjęli z powodu osobistych interesów.

Moralny obowiązek i zwykła ludzka przyzwoitość nakazuje zrealizować wreszcie oczekiwania tych, którzy najbardziej dotkliwie ponieśli skutki likwidacji. Dopóki bowiem ten problem nie zostanie należycie rozwiązany, trudno mówić o jakimkolwiek sukcesie Starostwa w dziedzinie prywatyzacji służby zdrowia, zbudowanego głównie na ludzkiej krzywdzie.

Niedopuszczalne jest odwlekanie płatności za wykonaną pracę, czy należne odprawy, perspektywą 10 lat, lub terminem nieokreślonym, szczególnie w sytuacji, gdy z dnia na dzień pozbawia się ludzi miejsca pracy, wyrzucając ich na bruk bez zabezpieczenia środków do życia.

Była to długotrwała tragedia dla wielu rodzin a Starostwo traktowało ten problem instrumentalnie, w kategorii liczb i abstrakcji nie dostrzegając ludzkich dramatów. Domagamy się wypłaty wszystkich naszych świadczeń pieniężnych jednorazowo w jak najszybszym czasie!”. ■

Puste obietnice senator Hatki. Pracownicy szpitala walczą dalej!

Blisko 50 byłych pracowników, wspieranych przez działaczy z IP, stawili się 23 kwietnia 2012 r. na spotkaniu w Kostrzynie nad Odrą z senator PO, Heleną Hatką. Powodem ich wizyty były obietnice złożone przez senator Hatkę podczas pikiety 1 września 2011 r., zorganizowanej przez byłych pracowników, a także działaczy i działaczki Solidarności oraz Inicjatywy Pracowniczej. Senator Hatka w obecności mediów zobowiązała się wówczas do pomocy w załatwieniu tej sprawy. Miało dojść do wyodrębnienia z długu 109 mln zł po byłym szpitalu 6 mln zł roszczeń pracowniczych i wypłacenia ich z puli Ministerstwa Zdrowia. Niestety nie zrealizowała swoich obietnic, a jej deklaracje były tylko element kampanii wyborczej do senatu.

Zostało to jej wypomniane na spotkaniu. Przy okazji wielu ludzi mówiło o tym, że taka postawa zniechęciła ich do polskich polityków wszystkich szczebli. Ze strony senator Hatki padły słowa oskarżenia w kierunku gorzowskiego starostwa w Gorzowie, które jest winne tej sytuacji.



Sprawa ma początek w 2007 r., kiedy szpital w Kostrzynie był w fatalnej sytuacji finansowej. Powiat sprzedał lecznicę spółce ze Szczecina Know-How, a sam przejął 60 mln zł zobowiązań. Do dziś ich nie spłacił, rosną za to odsetki i teraz dług wynosi 106 mln zł. W kwocie tej mieszczą się też roszczenia pracownicze. Po prywatyzacji szpitala w 2007 r. ponad 100 osób z dnia na dzień straciło pracę. Wielu z nich zostało bez środków do życia. Do dziś czekają na swoje pieniądze. Niektórzy nawet na 20-30 tys. zł. Powiat winny jest też pieniądze pracownikom pracujących nadal w sprywatyzowanym szpitalu.

Hatka tłumaczyła się, że chce pomóc, ale niewiele da się zrobić w tej sprawie. Padło pytanie, dlaczego nie powiedziała tego przed wyborami. Senator Hatka powinna wiedzieć, co mówi, jest doświadczoną działaczką polityczną, byłą szefowa Lubuskiej Regionalnej Kasy Chorych, oddziału NFZ w Zielnej Górze, byłą wojewoda lubuską, gorącą orędowniczką prywatyzacji służby zdrowia w woj. lubuskim i przejęcia większości szpitali w tym regionie, przez prywatną spółkę Know-How, do której należy też obecnie szpital w Kostrzynie.

Jedno z ciekawszych pytań brzmiało: dlaczego prywatyzacja szpital w Kostrzynie kosztuje podatników w ciągu 5 lat – 56 mln zł, bo o tyle wzrosło zadłużenie po przejęciu placówki przez firmę ze Szczecina (z 63 na 109 mln zł.)? I dlaczego urzędnicy państwowi i samorządowi na to zezwalają? Senator Hatka powiedziała, że zainteresuje się tym problemem i spotka z przedstawicielką NSZZ Solidarność, Marzeną Pankiewicz, szefową komisji zakładowej w prywatnym kostrzyńskim szpitalu. Odmówiła natomiast spotkania z rzeczniczką byłych pracownic (i działaczką Inicjatywy Pracowniczej) z tego powodu, iż ta ostro skrytykowała senator.

Wśród obecnych ludzi było widać spore zniechęcenie i brak wiary w deklaracje pani senator. Dość ciekawą propozycję wyjścia z tej trudnej sytuacji zaproponował burmistrz miasta Kostrzyna nad Odra, Andrzej Kunt – rozwiązania powiatu gorzowskiego i przyłączenia miasta Kostrzyna do powiatu Słubickiego, a pozostałych gmin do miasta Gorzów. Z chwilą bankructwa powiatu, długi po byłym SPZOZ automatycznie przejąłby skarb państwa. 16 maja planowana jest w siedzibie starostwa debata na ten temat („Jak zatrzymać spiralę długu byłego szpital w Kostrzynie nad Odrą?") z udziałem samorządowców, parlamentarzystów i byłych pracowników, na której będą obecni też działacze i działaczki Inicjatywy Pracowniczej. ■

Poznań: Co się dzieje w żłobkach?

Sytuacja w poznański żłobkach bynajmniej nie ulegała uspokojeniu. Obecnie, w momencie składania tego numeru Biuletynu, trwa spór zbiorowy. Kolejne rokowania z pracodawcą, odbędą się 16 maja. Pracownice domagają się przede wszystkim podwyżek oraz szeregu uregulowań dotyczących warunków pracy. Jeśli nie przyniosą one rozstrzygnięcia, zostanie rozpoczęta procedura mediacji z udziałem mediatora oraz najpewniej ogłoszona data strajku ostrzegawczego. Po drugie, już w maju ruszą procesy przed poznańskim sądem pracy. 17 pracownic Zespołu Żłobków nr 1 skierowało pozwy, żądając zaległej zapłaty. Decyzje dyrektorki Zespołu nr 1, Aldony Sokołowskiej, mogą kosztować miasto nawet 150 tys. dodatkowych złotych.

14 marca przed Wydziałem Zdrowia i Spraw Społecznych Urzędu Miasta Poznania miała miejsce konferencja prasowa mająca na celu przekazanie informacji władzom Wydziału na temat zaistniałego sporu zbiorowego między Komisją Międzyzakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespole Żłobków w Poznaniu a dyrektorkami Zespołów Żłobków nr 1, 3 i 4 w Poznaniu. Podczas konferencji kilkanaście pracownic miejskich żłobków opowiadało mediom o powodach zaistnienia sporu: związek domaga się podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników Zespołu Żłobków nr 1, 3 i 4 o 30-procent oraz szeregu kwestii związanych z ujednoliceniem zakresu obowiązków, funduszem socjalnym, regulaminem pracy oraz kwestiami bhp.



Aldona Sokołowska – dyrektor zespołu nr 1 – jest wymieniana jako główna kandydatka na stanowisko dyrektorki wszystkich żłobków w Poznaniu. Dziś istnieją cztery osobne zespoły tych placówek, każdy posiada odrębną dyrekcję. Urząd miasta zamierza połączyć je w jeden zakład pracy. Wiele osób utrzymuje, że dyrektorka zespołu nr 1, Aldona Sokołowska, posiadająca liczne koneksje w wydziale miasta odpowiadającym za nadzór nad żłobkami, dąży do nominacji na to stanowisko.

Tymczasem, Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" zdobył dowody świadczące o nadużyciach pani dyrektor Sokołowskiej. Sokołowska wymusiła na pracownicach świadczenia dodatkowych godzin pracy, za które nie miały one zapłacone. Proceder ten trwał od początku września 2009 roku. Inspekcja Pracy stwierdziła, że w dokumentacji pracy zespołu nr 1 widnieją zapisy, że opiekunki i część pielęgniarek pracowały zgodnie z prawem, czyli 7 godz. i 35 minut dziennie. Większość z nich utrzymuje natomiast, że pracowały po osiem godzin dziennie. Część pracownic we wrześniu 2009 roku skierowała pismo do Aldony Sokołowskiej z prośbą o podanie podstawy prawnej tak naliczanego czasu pracy. Odpowiedź na powyższe pismo nigdy do nich nie dotarła. Wszystko wskazuje na to, iż miasto będzie musiało pokryć niezapłacone godziny pracy pracownic zespołu nr 1, wraz z odsetkami. Szacuje się, że może to być koszt 150-200 tysięcy złotych, gdyby zażądały tego wszystkie poszkodowane pracownice. Warto dodać, że w żłobkach już słychać pogłoski, że winą za całą sprawę Sokołowska – dyrektor całego zespołu nr 1, będzie próbować obciążyć kierowniczki pojedynczych placówek.

Trwający spór zbiorowy, groźba strajku i lawina pozwów spowodowały, że Aldona Sokołowska postanowiła zamontować w żłobkach monitoring, pod pretekstem poniesienia bezpieczeństwa dzieci. W rzeczywistości chodzi o inwigilowanie pracownic. Rodzice dzieci nie mają mieć wglądu w nagrany materiał. Okazuje się dodatkowo, że to kamery, a nie lepiej opłacane opiekunki są najlepszym gwarantem jakości usług w poznańskich żłobkach. Z budżetu miasta będziemy łożyć ma monitoring, ale nie na podwyżki dla pracownic.

Naciski na pracownice, w tym zniechęcanie do związku zawodowego, sugerowanie wypisanie się z niego, ignorowanie przedstawiciei związku, atakowanie organizacji i zarzucanie jej niestworzonych rzeczy (np. sugerowanie, że przewodnicząca związku popiera prywatyzację żłobków) miało miejsce niemal we wszystkich żłobkach. Wiele z tych spotkań i rozmów zostało nagranych. Inicjatywa Pracownicza zagroziła skierowaniem pozwów do sądów cywilnych. Dyrektorki żłobków są wściekłe, że doszło do sporu. Kiedy jednak walka o podwyżki toczona była na posiedzeniach Rady Miasta, prezydent Stępień był głuchy na żądania pracownic i sugerował, że spory tego typu należy rozwiązywać na gruncie zakładów pracy a nie w urzędzie. W efekcie miasto

przerzuciło konflikt do żłobków, co jeszcze bardziej zaogniło sytuację.

Dziś pensja podstawowa opiekunki wynosi ok. 40% średniego wynagrodzenia w Poznaniu. Od 2009 roku faktycznie nie było żadnej korekty wysokości pensji w żłobkach, gdy w tym samym czasie średnie wynagrodzenia wzrosły o 12%. Realne płace pracownic żłobków spadły w wyniku inflacji. Miasto podwyższyło opłaty za żłobki (podobnie jak za bilety MPK, wodę i kanalizację), ale dodatkowych pieniędzy nawet w części nie chce przeznaczyć na wynagrodzenia. Nawet z tak oczywistego powodu, że opiekunki pracują dziś o 25 minut dłużej. Wydłużanie czasu pracy i zaniżanie wynagrodzenia jest w tym kraj, jak widać, normą.

Podwyższenie wynagrodzeń dla pracownic miejskich żłobków było jednym z czterech postulatów Porozumienia Żłobkowego. Opiekunki były jednymi z jego najaktywniejszych uczestniczek, ich wysiłki w dużej mierze przyczyniły się do wywalczenia w lutym 2012 r. dodatkowych 3 milionów na żłobki. Udało się także zmniejszyć podwyżki opłat za czesne w miejskich placówkach opiekuńczych. Rada Miasta zadecydowała jednak, że ani złotówka z puli dodatkowych funduszy nie zostanie przeznaczona na podwyżki płac. Obecnie słyszymy, że z obiecanych 3 milionów pozostało 300 tys., które miasto planuje wydać na dopłaty do 150 miejsc w żłobkach prywatnych.

Z ciągłych manipulacji i ignorowania pracowników władze miasta, a także dyrektor Zespołu Żłobków nr 1 będą tłumaczyć się rodzicom, którzy pewnego dnia – w nie tak dalekiej przyszłości – nie będą mogli zostawić dzieci w żłobkach. Na ich drzwiach będzie widniał w tedy transparent z hasłem „Strajk to jedyny rozsądny dialog z pracodawcą!". ■

Wybrane wydarzenia IP w skrócie

Poznań: Pracownice Żłobków w urzędzie. 24 stycznia w Poznaniu podczas głosowania radnych nad budżetem miasta na rok 2012 miał miejsce ciąg dalszy protestów Porozumienia Żłobkowego oraz pracownic poznańskich żłobków zrzeszonych przy OZZ Inicjatywa Pracownicza. Protestujący i protestujące ustawili się przed wejściem na salę sesyjną rozdając radnym ulotki oraz trzymając transparenty z hasłami: „Grobelny do pieluch za 1500 zł", „Uspołecznić budżet" „Nie będziemy płacić za wasz kryzys" „Pieniądze na opiekę i edukację – nie na stadiony!" oraz „Żądamy godnych pensji!".

Konin: Poparcie dla strajku pielęgniarek. 20 marca działacze IP odwiedzili pracowników (głównie kobiety) Zespolonego Szpitala Wojewódzkiego w Koninie, którzy przez ponad pięć tygodni prowadzili działania strajkowe w celu wywalczenia podwyżek. Kilkadziesiąt pielęgniarek i położnych, ratowników medycznych, fizjoterapeutów oraz pracowników niemedycznych, wspartych przez OZZ Pielęgniarek i Położnych oraz Solidarność, prowadziło strajk głodowy. Część z nich piła jedynie wodę. Ze względu na spór zbiorowy szpital był oflagowany transparentami z napisami „Strajk głodowy", „Strajk – to jedyny rozsądny dialog z pracodawcami", „Dyrektorzy do roboty za jedyne tysiąc złotych", „Praca pracy nierówna! Kontrakt tym bardziej". Delegacja IP wzięła udział również w stuosobowym przemarszu spod urzędu miasta do szpitala, niosąc transparent „Popieramy wszystkie strajki wszystkich kobiet". Po przemarszu na terenie szpitala odbyło się spotkanie strajkujących na temat przebiegu rozmów z władzami miasta oraz dalszych kroków. W jego trakcie powitano delegację Inicjatywy Pracowniczej, która wyraziła wsparcie i solidarność ze strajkującymi oraz odczytała list od Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespołach Żłobków w Poznaniu. Mimo że Minister Zdrowia nie odpowiadał na pisma i apele strajkujących, a dyrekcja szpitala i władze miasta przez długi czas pozorowały negocjacje płacowe, ostatecznie pracownicy wywalczyli podwyżki w wysokości 200 zł oraz premie bożonarodzeniowe w wysokości 400 zł. Mimo porozumienia, w połowie kwietnia 2012 r. dyrekcja szpitala zaproponowała zwolnienie od 1 maja blisko 30 osób – związki zawodowe kategorycznie domagają się wstrzymania zwolnień.



Frankfurt nad Odrą: Blokada. 24 marca niemieckie środowiska neonazistowskie, na czele z najbardziej znaną NPD, postanowiły przeprowadzić prowokacyjny marsz pod hasłami wyjścia z EU i zamknięcia granic dla obcokrajowców, w tym głównie dla Polaków, we Frankfurcie nad Odrą blisko granicy i Słubic. W odpowiedzi antyfaszyści stworzyli szeroką koalicję złożoną z szeregu organizacji społecznych, związków zawodowych, lewicowych partii politycznych, organizacji religijnych i kombatanckich pod nazwą „Frankfurt nie jest miejscem dla nazistów!". Do sojuszu dołączyły też polskie organizacje, w tym lubuska OZZ Inicjatywa Pracownicza. Na drodze marszu nazistów przygotowano kilka blokad, które miały uniemożliwić im przejście prze miasto. Niemieckie władze zmobilizowały bardzo duże siły policyjne – około 1000 policjantów i kilkadziesiąt radiowozów. Mimo to neonaziści zostali skutecznie zablokowani przez ponad tysiąc antyfaszystów. Lubuska komisja tak tłumaczyła zaangażowanie w blokadę: „Jesteśmy związkowcami i równocześnie antyfaszystami mieszkającymi i pracującymi blisko granicy polsko-niemieckiej w woje-

województwie lubuskim. Opowiadamy się za współpracą pracowników polskich i niemieckich bez względu na ich pochodzenie rasowe, płeć czy religie i miejsce zamieszkania. Żadnych podziałów, żadnych granic -- niech żyje międzynarodowa solidarność, która jest naszą bronią!”.

Racibórz, Poznań, Wałbrzych: powstały nowe komisje IP. W tych trzech miastach powstały nowe komisje Inicjatywy Pracowniczej. Na Górnym Śląsku zawiązała się nowa Komisja Środowiskowa, do której zapisało się kilkanaście osób. Niemal wszyscy są mieszkańcami Raciborza. Komisja podejmuje starania o lokal i chce wspierać działania ogólnopolskie. W Poznaniu zawiązała się Komisja Międzyzakładowa przy Koleje Wielkopolskie Sp.z.o.o. W komisji jest ponad 20 osób, głównie konduktorzy. Komisja walczy fundusz socjalny, podjęła działania w celu uzyskania tablicy związkowej. Udało się już wywalczyć ekwiwalent na pranie odzieży służbowej raz na pół roku w wysokości 70 zł. Wciąż do komisji zapisują się nowe osoby. W Wałbrzychu natomiast zawiązała się komisja zakładowa przy Teatrze Dramatycznym w Wałbrzychu. Zapalnikiem do jej powołania była kampania „Teatr nie jest produktem, widz nie jest klientem” związana z protestem ludzi teatru wobec działań urzędniczych. Do komisji poza aktorami i innymi artystami zapisali się również pracownicy administracji i technicy.

Poznań. Druga rocznica śmierci Marcela Szarego. 30 marca minęła druga rocznica śmierci Marcela Szarego, działacza i jednego z założycieli Inicjatywy Pracowniczej. Z tej okazji Komisja Zakładowa przy HCP S.A. wydała plakat pamiątkowy, który był rozklejany na terenie fabryki jak i ulicach Poznania.

Chojnice. Burmistrz ukarany grzywną. Sąd Rejonowy uznał burmistrza Chojnic, Arseniusza Finstera, winnego zakłócania protestu Inicjatywy Pracowniczej, Stowarzyszenia „Wspólna Ziemia” i Stowarzyszenia „Arcana Historii”, 10 września zeszłego roku. Burmistrz za zagłuszanie i utrudnianie protestu przeciwko prywatyzacji ostatniego samorządowego przedszkola w Chojnicach, i za przekrzykiwanie jeho uczestników, został ukarany karą grzywny w wysokości 300 zł oraz kosztami opłat sądowych.

Nowa Sól: IP interweniowało w sprawie zaległych wynagrodzeń. W listopadzie ubiegłego do Inicjatywy Pracowniczej zgłosił się z prośbą o pomoc w sprawie wyegzekwowania zaległego wynagrodzenia jeden z mieszkających w Nowej Soli byłych pracowników, zlokalizowanej w Wielgolasie Brzezińskim (woj. mazowieckie) i działającej na terenie woj. lubuskiego firmy „Dragon” Maszyny Budowlane SP. Z O. O, zajmującej się szeroko rozumianymi robotami budowlanymi z użycie ciężkiego sprzętu (budowa dróg, roboty ziemne związane z prowadzeniem infrastruktury wodno-kanalizacyjnej etc.). Pracownik ten nie otrzymał części wynagrodzenia za pracę w tym przedsiębiorstwie za okres począwszy od maja do września ub. roku. IP udzieliła mu wsparcia w postaci pomocy we wniesieniu pozwu, wyznaczono także pełnomocnika do reprezentowania go przed sądem. Na początku pracodawca wnosił o oddalenie powództwa broniąc się tym, iż zatrudnieni w firmie pracownicy w nieprawidłowy sposób wykonywali zlecone im prace, powodując straty w nie należącym do firmy materiale, a zobowiązania stąd wynikłe miały doprowadzić firmę do ruiny finansowej. Argumenty te jednak nawet gdyby się potwierdzały nie mogły zgodnie z obowiązującym prawem uzasadniać przetrzymania należnych pracownikom wynagrodzeń. W dniu 13 kwietnia przed sądem w Nowej Soli odbyła się pierwsza i jedyna rozprawa w tej sprawie. W ramach wynegocjowanej przed sądem ugody pracownik otrzymał 4000 zł netto, a pracodawca zobowiązał się zmienić świadectwo pracy w zakresie wskazanej tam przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wcześniej wykazywaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę było porzucenie pracy, obecnie jest nią porozumienie stron. W sądzie rejonowym w Nowej Soli toczy się jeszcze kilka podobnych postępowań wytoczonych przez byłych pracowników tej firmy. ■

Poznań: ZOO Centrum przed sądem

12 kwietnia miała miejsce kolejna rozprawa w Sądzie Pracy w Poznaniu przeciwko ZOO Centrum S.A. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozywająca, była pracownica ZOO Centrum, domaga się blisko 20 tys. zł. W charakterze świadka zeznawał m.in. działacz Inicjatywy Pracowniczej, były pracownik ZOO Centrum w M1 w Poznaniu. Kilka tygodni wcześniej Poznańska Komisja Międzyzakładowa współorganizowała pod sklepem sieci pikietę pod hasłem „Dość wyzysku ludzi i zwierząt!”.

Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie podnosiła kwestię tego, że pracownicy ZOO Centrum są przymuszani do brania nadgodzin. Wskazują na to również zeznania świadków podczas procesu: zeznawali, że comiesięczny grafik, na stałe zakładający większą liczbę godzin niż wynika to z etatów pracowników, jest ustalany z góry. W konsekwencji pracownicy pracują 180-200 godzin w każdym miesiącu, a każdy z nich ma taką samą liczbę nadgodzin do przepracowania. Nadgodziny zdarzają się we wszystkich sklepach i mają



charakter permanentny. Pracownicy formalnie wyrażają zgodę na pracę w nadgodzinach, dlatego że dostają co miesiąc do podpisania gotową prośbę o nadgodziny w określonych dniach i godzinach, której sami jednak nie sporządzają ani nie konsultują jej treści. Jeden ze świadków zeznał, że na początku pracy otrzymał nieoficjalnie informację, że w ZOO Centrum pracuje się 200 godzin miesięcznie, za które łączne wynagrodzenie wynosi 1200 zł na rękę, w co wliczone są również nadgodziny. Pracownicy po otrzymaniu takiej informacji podpisują podsuwaną prośbę o nadgodziny w obawie przed utratą pracy.

Tymczasem kodeks pracy wyraźnie wskazuje, że praca w nadgodzinach nie może być czymś powszechnym i można ją polecać tylko w w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy (według Sądy Najwyższego, są to potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością). Nie może być więc wliczone w nadgodziny wykonywanie normalnych zadań pracowniczych, a praca w godzinach nadliczbowych nie może być stałym elementem organizacji pracy i może być zlecona tylko w sytuacjach wyjątkowych i niezaplanowanych.

Działacz IP zeznał, że po tym, jak wstąpił do związku, został poinformowany przez pracodawcę, że nie będzie więcej pracować w nadgodzinach, bo pracodawca „stracił do niego zaufanie", a jego płaca została zmniejszona o 160 zł do wysokości płacy minimalnej. Po próbie wręczenia mu dwóch nagan, w akcie sprzeciwu wobec szykan i braku poprawy warunków pracy i płacy, pracownik na własne życzenie odmówił w marcu 2012 r. dalszej pracy w firmie.

Kolejna rozprawa przeciwko ZOO Centrum odbędzie się 9 sierpnia, na której będzie zeznawać właściciel firmy, Andrzej Walczak. Niektórzy świadkowie, których chciała pozwać powódka, nie zgodzili się zeznawać, gdyż boją się represji ze strony pracodawcy.

Od lipca 2011 r., odkąd ZOO Centrum weszło na giełdę, wartość akcji firmy nieustannie spada i jeszcze nigdy nie była tak niska, jak obecnie. W momencie wejścia na giełdę w prospekcie emisyjnym właściciel ZOO Centrum stwierdził, że „emitent nie jest Stroną postępowań przed organami rządowymi, postępowań sądowych lub arbitrażowych. Ponadto Emitent, według swojej najlepszej wiedzy, nie uważa aby istniały jakiekolwiek przesłanki mogące stanowić podstawę do wszczęcia i prowadzenia przeciwko Emitentowi tego typu postępowań w najbliższej przyszłości". Jednak już jest jasne, że przesłanki się znalazły: jest nimi sposób, w jaki w ZOO Centrum traktuje się pracowników.

Tymczasem wcześniej, 31 marca, odbyła się kolejna pikieta przez sklepem ZOO Centrum w Poznaniu, w Centrum Handlowym M1, zorganizowana wspólnie przez działaczy na rzecz praw zwierząt z Inicjatywy „Otwarte Klatki" oraz działaczy związkowych z Inicjatywy Pracowniczej. Razem pikietowali przed sklepem przeciwko wyzyskowi ludzi i zwierząt w sieci ZOO Centrum, z transparentami i plakatami o treści: „ZOO Centrum = Zło Centrum", „ZOO Centrum = głodowe płace i mobbing", „Zwierzę nie jest rzeczą – bojkotuj ZOO Centrum!" oraz „Dość wyzysku ludzi i zwierząt". Rozdawano ulotki. Na pikiecie zjawili się również byli pracownicy firmy, którzy latem 2011 r. dołączyli do Inicjatywy Pracowniczej, by zacząć walkę o poprawę sytuacji pracowników w ZOO Centrum. Pojawiła się ochrona centrum handlowego, która domagała się zakończenia pikiety i zagroziła wezwaniem policji, do czego jednak nie doszło. Natomiast w nieoficjalnej rozmowie ochroniarze wyrazili zainteresowanie powodami pikiety i zrozumienie dla walki pracowników. ■

Nie dla wydłużenia wieku emerytalnego

Poniżej publikujemy stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza ws. rządowej propozycji reformy wieku emerytalnego. IP zaangażowała się również w zbieranie podpisów pod wnioskiem o referendum, który został odrzucony 30 marca. Niezależnie od tego IP prowadzi kampanię plakatową przeciwko wydłużaniu wieku emerytalnego.

Rząd Donalda Tuska planuje w najbliższych miesiącach reformę systemu emerytalnego, wydłużając i zrównując dla kobiet i mężczyzn wiek emerytalny od 2013 r.. Zgodnie z planami Platformy Obywatelskiej, począwszy od 2013r., każdego roku wiek emerytalny wydłużany będzie o 3 miesiące aż do momentu, kiedy na emeryturę przechodzić będziemy po osiągnięciu 67 roku życia. Zgodnie z deklaracjami Premiera, zmiana ma „uratować budżet przed bankructwem" i „uchronić nas przed biedą na emeryturze". Dla wszystkich pracujących oznacza ona jednak radykalne wydłużenie czasu, który każdy i każda z nas musi przepracować zanim uzyska prawo do świadczeń emerytalnych. Rząd domaga się od nas więc dłuższej pracy, jednocześnie skracając okres przez który będziemy mogli korzystać ze świadczeń emerytalnych – jedną z konsekwencji planowanej reformy jest bowiem skrócenie okresu pobierania emerytury. Zgodnie z danymi GUS (Trwanie życia w 2010 r.), przeciętna długość życia mężczyzn wyniosła w 2010 r. 72 lata, a kobiet – prawie 81 lat. Biorąc pod uwagę prognozy demograficzne GUS na rok 2020, wydłużenie wieku emerytalnego spowoduje, iż statystyczny mężczyzna będzie korzystał ze świadczeń emerytalnych 6 lat (o rok krócej, niż obecnie), a kobieta – 14 lat (aż o 6 lat krócej niż w 2010r.).

Planowana reforma sprowadza się więc do przerzucenia na pracowników i pracownice kosztów zażegnania obecnego kryzysu finansów publicznych – w jej wyniku nasze przyszłe dochody w postaci świadczeń emerytalnych zostaną ograniczone po to aby „uratować" finanse publiczne oraz wspomóc nieefektywny i niesprawiedliwy system emerytalny wprowadzony reformą rządu AWS-UW w 1999 r. Najdotkliwiej zmianę tę odczują kobiety, już w tej chwili obarczone pracą na dwóch etatach – w domu i w pracy. W wyniku „racjonalizacji wydatków publicznych" ich drugi etat ulegnie wydłużeniu aż o 7 lat.

Nie można też zapominać, że jednym z głównych powodów rozpoczynającego się kryzysu emerytalnego jest jego „urynkowienie", którego

dokonano w 1999 r. Pamiętamy dokładnie, że zmiana sprzed trzynastu lat polegająca na wprowadzeniu indywidualnych kont emerytalnych i komercyjnych funduszy (OFE) miała – zgodnie z deklaracjami ówczesnej koalicji AWS-UW, zagwarantować każdemu wyższe świadczenia i stać się motorem rozwoju gospodarki. Pieniędzmi odkładanymi na emerytury OFE miały grać na giełdzie oraz lokować w „bezpieczne obligacje Skarbu Państwa”. Wszyscy zakładali, że tak skonstruowany system będzie zarówno impulsem dla rozwoju gospodarki, jak i zagwarantuje przyszłym seniorom „dostatnie życie na emeryturze”. Obecnie widać wyraźnie, że OFE stały się z jednej strony wampirem wysysającym pieniądze z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i od emerytów, a z drugiej – rozwiązaniem narażającym los przyszłych emerytów przez spekulowanie ich oszczędnościami na giełdzie. W samym 2011 r. straty OFE wyniosły ok. 5 mld zł. Fundusze pobierają od naszych składek wysokie opłaty, niezależnie od wyników, jakie uzyskują na giełdzie – szacuje się, że ok. 9% wszystkich pieniędzy przekazanych do tej pory do OFE, zostało przeznaczane na różnego typu opłaty związane z ich funkcjonowaniem. Jak wskazuje wielu specjalistów z dziedziny ubezpieczeń społecznych – transfer środków z ZUS do OFE i inwestowanie przez Fundusze pieniędzy w Obligacje Skarbu Państwa są jedną z głównych przyczyn narastania deficytu budżetowego. Sytuację tą można więc podsumować następująco: w wyniku reformy z 1999 r., wszyscy pracujący zostali zmuszeni do obowiązkowego przekazywania części swoich pieniędzy do prywatnych firm, które pobierają wysokie opłaty za swoje funkcjonowanie, trwoniąc pieniądze przyszłych emerytów na giełdzie i zwiększając deficyt budżetowy. Reakcją rządzących na tę sytuację jest natomiast przerzucanie kosztów reformy na wszystkich pracujących.





Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza stoi na stanowisku, że to nie pracownicy i pracownice są odpowiedzialni za obecny kryzys gospodarczy i budżetowy, więc nie powinni dokonywać wyrzeczeń w celu ratowania finansów publicznych. Sprawiedliwym rozwiązaniem jest natomiast szukanie pieniędzy w kieszeniach tych, którzy czerpią gigantyczne zyski ze spekulacji giełdowych oraz wyzysku pracowników i pracownic. To m.in. wyzysk związany z nisko lub w ogóle nie oskładkowanymi umowami śmieciowymi wprost przyczynia się do deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a giełdowe spekulacje (m.in. pieniędzmi odprowadzanymi do OFE) są jedną z przyczyn dla których prognozowana wysokość emerytur obecnych 20 i 30 latków będzie wynosiła ok. 20% ich obecnych wynagrodzeń.

W związku z powyższym, popieramy inicjatywy zmierzające do zablokowania planów wydłużenia wieku emerytalnego oraz deklarujemy aktywne wsparcie kampanii prowadzonej przez NSZZ „Solidarność”, zmierzającej do zorganizowania referendum ws. wydłużenia wieku emerytalnego. Jednocześnie uważamy, że obowiązujący w Polsce od 13 lat system emerytur ostatecznie dowiódł, że korzyści z jego funkcjonowania odnoszą jedynie właściciele i kadra zarządzająca OFE, a koszty ponosi całe społeczeństwo. Z tych powodów opowiadamy się za:

• likwidacją obecnego systemu emerytalnego,
• systematycznym skracaniem czasu pracy (równoważonym wzrostem świadczeń na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracodawców) oraz
• zagwarantowaniem wszystkim obywatelom świadczeń emerytalnych finansowanych z budżetu państwa – na wzór rozwiązań przyjętych w Wielkiej Brytanii tuż po II Wojnie Światowej lub zgodnie z założeniami tzw. Dochodu Podstawowego (uniwersalnego świadczenia pieniężnego wypłacanego wszystkim obywatelom).

Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza, 19 stycznia 2012 r. ■

Opole: W Urzędzie Statystycznym zwolniono dyrektorkę - wywiad z Agnieszką Tokarską z IP

Urząd Statystyczny w Opolu, gdzie działa jedna z naszych komisji zakładowych, ma nową dyrekcję. Ze stanowiska odwołana została dotychczasowa szefowa Ewa Szkic-Czech, Od kilku lat była ona w konflikcie z załogą i naszym związkiem zawodowym. Domagaliśmy się jej ustąpienia, organizując m.in. pikiety także w Opolu, Warszawie przed główną siedzibą GUS., a także w innych miastach. Jak podał prasie rzecznik Głównego Urzędu Statystycznego Artur Satora, konflikty te były przyczyną zwolnienia dyrektor Szkic-Czech.

W jakich okolicznościach doszło do odwołania dyrektorki Waszego urzędu?

Nie znamy bezpośredniej przyczyny odwołania dyrektora Urzędu Statystycznego w Opolu, jednak cytat wypowiedzi Rzecznika prasowego GUS dla Radia Opole może nieco rozjaśnić przedmiotową kwestię „Dochodziło do licznych nieporozumień, w których musiał interweniować prezes i nie tylko. Ta współpraca od dawna szwankowała i trzeba było rozwiązać ten problem, tym bardziej, że cierpiała na tym praca urzędu - wyjaśnia Artur Satora.”

Na ile odwołanie dyrektorki miało związek z działaniami Waszej

Komisji, która przecież od dawna postulowała jej odwołanie?
Komisja Zakładowa naszej organizacji związkowej od kilku lat informowała o nieprawidłowościach mających miejsce na terenie naszego urzędu. Wielokrotnie zwracaliśmy się także do instancji wyższych w tym min. do byłego Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. W tym ostatnim przypadku w kwestii dotyczącej przekazania listy imiennej członków naszej organizacji związkowej zostały wydane dwie niepomyślne dla ówczesnego pracodawcy Decyzje Administracyjne w tym pierwsza min. „nakazująca usunięcie uchybień przy przetwarzaniu danych osobowych pracowników poprzez pozyskiwanie informacji o osobach korzystających z obrony naszej organizacji związkowej". W wyżej wymienionej sprawie w listopadzie 2011 r. zapadł również niepomyślny dla ówczesnego pracodawcy wyrok Sądu Administracyjnego w Warszawie. Po kilkuletniej walce o godność, pełnej upokorzeń, niejednokrotnie także poniżeń, wskazywane przez nas nieprawidłowości zostały dostrzeżone. W naszej ocenie bardzo duży wpływ na zaistniałą sytuację miały zmiany na stanowisku Prezesa GUS.



Jak oceniasz tę wieloletnia walkę z dyrektorką?
Dla mnie teraz, z perspektywy czasu tamten okres był codzienną walką o przetrwanie, gdyż zarówno w stosunku do mnie jak i innych członków zarządu naszej komisji zakładowej wielokrotnie wszczynane były postępowania wyjaśniające i dyscyplinarne. Do dziś wszystkie wszczęte postępowania zakończyły się umorzeniem sprawy. Codzienne życie obracało się wokół spraw związkowych, bezustannym pogłębianiu wiedzy min. z zakresu tematyki związkowej, prawa pracy, kodeksu postępowania administracyjnego. Szczęśliwie dla mnie, najbliższa mi osoba jest również przewodniczącym związku zawodowego więc mogłam niejednokrotnie korzystać z doświadczenia, wiedzy i wsparcia. Wielokrotnie były także chwile zwątpienia i utraty wiary. Czasami odnosiliśmy wrażenie że była to przysłowiowa „walka z wiatrakami". Wówczas, w chwilach załamania na szczęście otrzymywaliśmy wsparcie ze strony członków naszej organizacji związkowej, którym dziękujemy za wytrwałość i determinację. Cieszy też fakt, że pomimo wielu szykan oraz wszechobecnie panującej atmosfery zastraszenia wytrwali przy nas i obdarzyli nas zaufaniem. Teraz odczuwam po prostu ulgę. Powoli wracamy wszyscy do normalności. Nasze poczynania niejednokrotnie wspomagane były przez Komisję Krajową Inicjatywy PRacowniczej, bez pomocy której często mielibyśmy związane ręce. Obecność Jarka Urbańskiego w Opolu, w sytuacjach, kiedy był nam bardzo potrzebny, dodawała nam pewności, co do słuszności naszych działań.

Jak obecnie wygląda Wasza Komisji Zakładowa: ilu macie członków, kto wchodzi w skład władz, czy jest jakiś innym związek zawodowy w Waszym zakładzie (czy też w tym względnie nic się nie zmieniło)?
Obecnie mamy 39-ciu członków pracujących w naszym urzędzie. W skład władz związku poza moją osobą wchodzi 4 członków zarządu w tym zasłużona dla sprawy Dorota Rosa obecnie pełniąca funkcję zastępcy przewodniczącego, wieloletni pracownik urzędu (zwolniona w 2008 r. przez ówczesnego dyrektora, przywrócona do pracy w wyniku wielomiesięcznych procesów sądowych). Na terenie naszego urzędu od pewnego czasu funkcjonuje także druga organizacja związkowa. Nasze kontakty z uwagi na różnice poglądów chwilami ograniczone były do minimum. Jednakże w chwili obecnej żywimy nadzieję na prawidłową współpracę mającą na celu troskę o dobro pracowników naszego urzędu.

Jakie są Wasze obecnie najważniejsze problemy, także pod kątem wszystkich Urzędów; co najbardziej boli pracowników US w ogóle? Co w najbliższym czasie planujecie, jakie sprawy po odwołaniu dyrektorki staną się dla Was najważniejsze?
W naszej ocenie, już widać zmiany. Nowa Dyrekcja jest otwarta i jak dotąd zawsze znajduje czas dla pracowników, którzy w końcu poczuli się ważni i docenieni w tej naszej małej społeczności. Ponadto nikt już nie obawia się kontaktów z nami, co było wcześniej powodem wyciągania konsekwencji służbowych. W chwili obecnej dla naszej Komisji związkowej najważniejsze wydaje się być naprawienie zła oraz przywrócenie prawidłowych stosunków międzyludzkich, atmosfery sympatii i ponownego zaufania wśród współpracowników. Jesteśmy świadomi, że obecna nowa dyrekcja potrzebuje czasu na zapoznanie się z paradoksami podciągniętymi pod płaszczyk obowiązujących w urzędzie procedur, utrudniających codzienną pracę wielu z nas. Nasza rola więc się nie kończy. Mamy nadzieję, że razem z drugą organizacją związkową funkcjonującą na terenie naszego urzędu będziemy mogli ułatwić pracę nowej dyrekcji przedstawiając opinię załogi i w ramach prawa zmienić obowiązujące nieżyciowe procedury. ■

Warszawa: IP przeciw prywatyzacji szkolnych stołówek

„Chleba zamiast igrzysk!" – hasło obecnej kampanii prowadzonej m.in. przez Inicjatywę Pracowniczą, w niektórych miastach przestaje mieć wyłącznie wymiar metaforyczny. Tak dzieje się w Warszawie, gdzie z początkiem lutego zarządy 7 stołecznych dzielnic postanowiły – uginając się pod presją ratusza – sprywatyzować szkolne stołówki, pozbawiając tym samym pracy personel stołówek, a część dzieci – posiłków w szkole. Kiedy „sprawa wyszła na jaw" środowisko rodziców, kucharek i działaczy społecznych stawiło aktywny opór, żądając wycofania się miasta z planu czynienia oszczędności kosztem mieszkańców. W akcję obrony stołówek włączyła się warszawska Komisja Środowiskowa IP.

Jak stołówki szkolne działają dotychczas?

Od dekad w polskich szkołach publicznych funkcjonował sprawdzony system bezpłatnych bądź niedrogich posiłków, serwowanych uczniom w szkolnych stołówkach. Kucharki i intendentki – często nazywane przez uczniów i uczennice „ciociami", choć formalnie nie mają statusu personelu dydaktycznego, pełnią role wychowawcze, zajmując się dziećmi w trakcie przerw obiadowych. W niektórych szkołach zdarza się, że nieformalnie wydają dodatkowe porcje zupy tym dzieciom, które w domu nie mogą liczyć na żaden ciepły posiłek.

Obecna cena, jaką w Warszawie ponoszą rodzice za dzienne wyżywienie dziecka w szkole waha się między 4,5zł a 5,5 zł (ponad 7 zł w szkołach sportowych ze specjalnie dobraną dietą, ze względu na wzmożony wysiłek fizyczny). Tym samym rodzice płacą tylko za „wsad do kotła". Koszty utrzymania stołówki i wynagrodzeń pracowników opłaca szkoła, korzystając z subwencji oświatowych. Taki podział wynika z zapisu art. 67a Ustawy o systemie oświaty. Warto podkreślić, że przy dzisiejszym poziomie zarobków nawet obecna cena wyżywienia dla niektórych rodzin, zwłaszcza wielodzietnych jest trudna do udźwignięcia.

Po prywatyzacji stołówek będzie już tylko gorzej. Doświadczenia innych dzielnic wskazują, że tam, gdzie wprowadzono te rozwiązania, ceny posiłków wzrosły średnio o 30 proc. W niektórych szkołach na warszawskiej Woli koszt pełnego obiadu podwoił się. Nawet jeśli cena obiadu nie ulegnie dramatycznej podwyżce, rodzi się uzasadniona w kapitalizmie obawa, że odbędzie się to kosztem wynagrodzeń pracowników. Ponadto zasadniczo zmienią się priorytety dla serwującego obiady – o ile celem kuchni działającej w strukturach szkoły pozostaje zapewnienie dzieciom pełnowartościowych i zdrowych posiłków, o tyle prywatny przedsiębiorca dąży do kumulowania zysków.

Tymczasem każda osoba, która ma chociażby podstawową wiedzę z zakresu pedagogiki, wie, że dla dziecka zjedzenie obiadu oznacza o wiele więcej niż zapełnienie żołądka. Wybitni pedagodzy z Fundacji Rozwoju Dzieci im. Amosa Komeńskiego w swoim ostatnim raporcie wskazują: *„Oczywiste jest, że szczególnie dzieci w wieku szkolnym ze względu: po pierwsze – na intensywny etap ich rozwoju fizycznego i czas dojrzewania, oraz po drugie – na wysiłek, jaki muszą wkładać w naukę, są szczególnie narażone na negatywne skutki niedożywienia. Dzieciom niedożywionym z medycznych powodów szczególnie trudno skupić się na nauce i odnosić szkolne sukcesy."* Jednocześnie kwestia niedożywienia dzieci jest już w tym momencie poważnym problemem społecznym (co 4 dziecko w Polsce jest niedożywione, a co 8 żyje w ubóstwie - dane Polskiego Czerwonego Krzyża). Statystyki instytucji pomocy społecznej nie wyłapują prawdziwej skali problemu niedożywienia. Jak wynika z badań przeprowadzonych na zlecenie Banków Żywności, wielu rodziców albo przekracza kryterium dochodowe, uprawniające do ubiegania się o świadczenia z pomocy społecznej o kilka złotych, albo najzwyczajniej wstydzi się i w ogóle o taką pomoc nie wnosi.

MATEMATYKA BUDŻETOWA

O budżecie lepiej decydowaliby sami mieszkańcy!

STOP CIĘCIOM W OŚWIACIE!

wydatki

500 mln zł kosztowała miasto budowa stadionu Legii

11,5 mln zł miasto wydało na konstrukcję Multimedialnego Parku Fontann na Podzamczu

3,6 mln zł wydało miasto na imprezę sylwestrową 2012

o 25 mln zł wzrosły wydatki na cele związane z promocją miasta, w stosunku do minionego roku

60 mln zł ma w tym roku kosztować promocja miasta, czyli tyle, ile wyniósł budżet żłobków w 2011

80% całego budżetu przeznaczonego na opiekę nad dziećmi do lat 3, stanowią wydatki na promocję miasta

>1 mld zł wynoszą wydatki na administrację publiczną w 2012. Od zeszłego roku wzrosły o **75 mln zł**

20 mln zł rezerwa budżetowa miasta na 2012

27 mln zł Ratusz wyda na strefę kibica EURO 2012 przed Pałacem Kultury. Strefa będzie działać przez 23 dni.

cięcia

70 stołówek szkolnych planują przekazać zewnętrzynym firmom władze warszawy. Mokotów sprywatyzuje 23 stołówki, Wesoła: 7, Bemowo: 6, Targówek: 2, Praga-Południe: 1, Bielany: 1

30 stołówek- najwęcej cięć- planuje się na Śródmieściu: zagrożone są wszystkie szkoły podstawowe, gimnazja i większość liceów ogólnokształcących

3895 dzieci korzysta z obiadów ze szkół podstawowych w Śródmieściu.

186 kucharek straci pracę przez prywatyzację stołówek

ok. 10 mln zł ratusz planuje zaoszczędzić na prywatyzacji stołówek w Warszawie

z 5,91 zł do 7,68 zł to średni wzrost ceny posiłków w 33 sprywatyzowanych stołówkach szkolnych na Woli- to 30 proc. W niektórych kuchniach koszt obiadu wzrósł dwukrotnie

co 4 dziecko w Polsce jest niedożywione

ok. 1/3 populacji zagrożonej skrajnym ubóstwem to dzieci i młodzież do lat 18 (2010r.)

ok. 12% dzieci do lat 18 w Polsce 2010r. wchodziło w skład gospodarstw, w których poziom wydatków był niższy od ustawowej granicy ubóstwa

8% osób poniżej 18 roku życia mieszkało w gospodarstwach, których wydatki były niższe od minimum egzystencji (2010r.)

o ok. 4,5 mln. została zmniejszona dotacja na bieżące funkcjonowanie żłobków w stosunku do 2011

RATUJMY SZKOLNE STOŁÓWKI!

Prywatyzacja stołówek godzi także w zatrudnione w nich obecnie kucharki, skazując je na bezrobocie lub pracę na jeszcze gorszych warunkach. Być może część z nich nadal będzie mogła wykonywać swoją ciężką pracę, ale już na umowach śmieciowych, które nie dają żadnego zabezpieczenia przed zwolnieniem, gdzie przepracowany czas nie liczy się do emerytury, gdzie nie ma płatnego urlopu czy zasiłku chorobowego. Jako antidotum na ten problem miejscy decydenci z zadowoleniem wskazują na możliwość zakładania przez personel stołówek własnych firm żywieniowych, nie dostrzegając, że pani, która pracuje w danej placówce od 30 lat na stanowisku kucharki nie nikłe szanse na stanie się lwicą biznesu.

Sprytny plan oszczędnościowy – jak jeszcze bardziej pogrążyć biednych i pozbawionych głosu

Wbrew powyższym faktom oraz na przekór opiniom specjalistów w zakresie zdrowego żywienia i pedagogiki, zarządy dzielnic w swoich

wąskich gronach (5 osób) zadecydowały o prywatyzacji wszystkich bądź części szkolnych stołówek. Oznacza to przekazanie tego zadania w trybie konkursu ofert zewnętrznym ajentom bądź firmom cateringowym. Jest to także kolejny gest przerzucania kosztów tego zadania publicznego na rodziców, pośrednio na personel kuchni.

Jest to element prowadzonej przez stołeczny ratusz polityki cięć w oświacie. Najwięcej cięć planuje się w Śródmieściu: zagrożone są wszystkie szkoły podstawowe, gimnazja i większość liceów ogólnokształcących – ogółem ok. 30 stołówek. Inne dzielnice także szukają oszczędności: Mokotów deklaruje prywatyzację 23 stołówek, Bielany: 21, Wesoła: 7, Bemowo: 6, Targówek: 2, Praga – Południe: 1. Zmiany dotkną tysięcy dzieci: w samych podstawówkach w Śródmieściu z obiadów korzysta 3895 uczniów i uczennic. Pracę może stracić ponad 200 kucharek. Dane te mogą okazać się jednak niedoszacowane, ponieważ początkowo burmistrzowie zaniżali faktyczną liczbę placówek objętych cięciami (przykładowo: na Bielanach jeszcze w połowie marca wskazywano jedną stołówkę, która ulegnie prywatyzacji. Nieco później, w trakcie sprawozdawania się zarządu ze swojej działalności na sesji rady dzielnicy 27 marca 2012, mowa była już o 21 placówkach).

Ratusz motywuje oszczędności kłopotami natury obiektywnej: kryzysem ekonomicznym. Oprócz prywatyzowania stołówek likwiduje także niektóre szkoły, podwyższa opłaty w żłobkach i przedszkolach. Prywatyzacja szkolnych stołówek to dla jednej dzielnicy roczne oszczędności rzędu 1 9oo ooo – 3 5oo ooo zł. Jednocześnie miasto wydało już, lub planuje wydać astronomiczne sumy na nieracjonalne z punktu widzenia podstawowych potrzeb mieszkańców projekty, np.: 27 mln zł na strefę kibica (będzie ona działać 23 dni), 60 mln zł na cele związane z promocją stolicy (pozycja budżetowa zwiększona w 2012 r. o 25 mln zł); 3,6 mln zł na Noc Sylwestrową; 11,6 mln zł na Multimedialny Park Fontann na Podzamczu; 500 mln zł na Stadion Legii.

Farsa z demokracji

Pomijając nieracjonalność decyzji o prywatyzacji szkolnych stołówek, słowa krytyki należą się także samej procedurze podejmowania decyzji w tak ważkiej kwestii. Stołeczny ratusz jak i poszczególne dzielnice nie zdały egzaminu z demokracji, łamiąc nie tylko standardy, ale i obowiązujące prawo. Rodziców, kucharki, a także radnych z opozycyjnych partii planowano postawić przed faktem dokonanym – w formie informacji o działaniach zarządu, przestawianej na zwyczajowej sesji rady dzielnicy. W temacie nie zostały przeprowadzone żadne konsultacje z prawdziwego zdarzenia (choć przykładowo burmistrz Bielan twardo twierdzi, że spotkania informujące wąskie środowiska rodziców z dzielnicy były konsultacjami). Utajano liczbę szkół objętych planem oszczędnościowym.

Charakterystyczną cechą tego procesu było niebywałe wręcz rozmycie odpowiedzialności. Burmistrzowie i ich zastępcy twierdzili, że do tzw. reorganizacji (jak konsekwentnie nazywają prywatyzację stołówek) zostali zmuszeni przez miejski ratusz, nie mając możliwości innego ruchu. Za zmiany finalnie odpowiedzialni są nie oni, ale dyrektorzy i dyrektorki szkół, odpowiadający za sposób funkcjonowania i politykę kadrową placówki. Decyzje zarządów dzielnic nie przybrały charakteru oficjalnych uchwał, były przekazywane im jako zwykłe informacje. Dyrekcja nie zgłaszała zastrzeżeń – co nie dziwi, bo to burmistrz jest bezpośrednim przełożonym osoby kierującej placówką oświatową.

Mimo to, wieść gminna o planach poszczególnych dzielnic zaczęła szybko rozchodzić się po mieście, nie dzięki efektywnej polityce informacyjnej miasta, ale dzięki aktywistom z Porozumienia Oświatowego, grupy Prawo do Miasta (związanej z Niezależnym Centrum Społecznym Syrena) oraz Inicjatywy Pracowniczej. Odwiedzali oni szkoły zagrożone planem oszczędnościowym informując dyrektorki oraz pracownice kuchni o nadchodzącym zagrożeniu (zdarzało się, że personel stołówek od nas dowiadywał się o tym, że w przeciągu dwóch tygodni może otrzymać wymówienia z pracy) oraz zdobywając kontakty do rad rodziców. Zbierano także podpisy oraz dystrybuowano petycję, dostępną na stronie www.prawodomiasta.pl.

Akcja informacyjna przyniosła rezultaty. Na różnych posiedzeniach organów władzy samorządowej licznie zaczęli stawiać się rodzice, kucharki i intendentki. W przeciągu dwóch tygodni działacze i działaczki Inicjatywy Pracowniczej oraz Prawa Do Miasta wzięli udział w ponad 10 sesjach rady miasta, rad dzielnic, nadzwyczajnych sesjach rad dzielnic oraz spotkaniach komisji oświaty (średnia długość trwania to 6 godzin). Dynamika tych spotkań była różna – w niektórych dzielnicach na spotkania przybyło zaledwie 15 osób, w innych (np. na Śródmieściu) – - w czasie całości trwania obrad przewinęło się 150 osób. Niezależnie jednak od siły nacisku społecznego, zarządy dzielnic oraz kibicujący im członkowie i członkinie partii i koalicji rządzących dawali nam czytelny przekaz – mamy was w d.u.p.i.e. Na żadnej nadzwyczajnej sesji rady dzielnicy (a takie udało się zwołać na Śródmieściu i na Mokotowie) nie udało się przegłosować uchwały zmieniającej plany zarządów.

Konfrontacja z miejskimi notablami przybierała często komiczne formy. Na bielańskiej sesji rady miasta burmistrz odczytał list od rzekomej rady rodziców ze szkoły, gdzie funkcjonuje już system ajencki. Był to swoisty pean, wielbiący przyjęte rozwiązanie. Na myśl uporczywie przychodziła scena z kultowego filmu „Miś", z trenerem klubu sportowego Tęcza, Jarząbkiem („łubudubu, niech nam żyje prezes naszego klubu"). Przykładowy cytat z listu - „Kuchnia sprawiała wrażenie czystości". Z kolei na Bemowie, godzinę przed rozpoczęciem sesji rady dzielnicy, pracownicy urzędu zajęli niemalże wszystkie wolne miejsca dla publiczności. Wejścia na salę pilnowali ochroniarze, nie wpuszczając na nią przybyłych mieszkańców. W spotkaniu brało udział także 5 klaunów z Bemowskiego Centrum Kultury (art.bem), którzy klaskali po każdej wypowiedzi przedstawicieli zarządu dzielnicy. W efekcie, rodzice, aktywiści i kucharki nie mogli wziąć udziału w spotkaniu ani w charakterze biernych ani aktywnych uczestników. Stojąc w korytarzu nie było możliwości usłyszeć przebiegu sesji (w budynku urzędu nie ma zamontowanych głośników, które pozwalają słyszeć przebieg obrad osobom znajdującym się poza sesyjną salą obrad). Jednocześnie, ze względu na to, że ochrona nie wpuszczała mieszkańców na salę, osoby te nie mogły zgłosić przewodniczącemu rady chęci zabrania głosu. Przedstawicielka Inicjatywy Pracowniczej, razem z kilkoma innymi aktywistami i rodzicami, złożyła w tej sprawie zawiadomienie do prokuratury o po-

pełnieniu przestępstwa powołując się na Ustawę o dostępie do informacji publicznej.

Samoorganizacja mieszkańców
W akcję obrony szkolnych stołówek zaangażowali się przede wszystkim rodzice. Rady rodziców oraz indywidualni rodzice zaczęli się ze sobą kontaktować, także na poziomie ponaddzielnicowym. W międzyczasie kilkanaście kucharek zostało uzwiązkowionych w strukturach OPZZ.

3 kwietnia odbył się marsz, organizowany przez Porozumienie Oświatowe pod hasłem „Zamiast Strefy Kibica chcemy Strefy Rodzica!". W demonstracji udział wzięło około 80 osób, w tym także przedstawiciele i przedstawicielki Inicjatywy Pracowniczej.

Mimo tego, że w niektórych szkołach plany prywatyzacyjne zaczęły wchodzić w życie – ogłoszono i rozstrzygnięto kilka przetargów na prowadzenie żywienia przez podmiot zewnętrzny, nasze działania nie ustają. Wspólnie z rodzicami stworzyliśmy sieć kontaktową. Planowane jest zaskarżanie decyzji dyrekcji w sprawie prywatyzacji stołówek (powołując się na orzecznictwo NSA w niniejszej sprawie z innego województwa) oraz bojkot składkowy, czyli zaprzestanie finansowania przez rodziców działań statutowych szkoły (środki czystości, papier, kreda, nagrody itp.). Jednocześnie wiedząc, że logika neoliberalizmu zmierza do coraz większego przerzucania na społeczeństwo kosztów utrzymania edukacji, rozpoczęliśmy akcje plakatowe i informacyjne w dzielnicach prawobrzeżnej Warszawy, gdzie pomysł ten (jeszcze) nie wszedł w życie.

Więcej informacji na stronie:
www.prawodomiasta.pl ■

Spotkanie „Kobiet z Inicjatywą" – relacja

W dniach 21-22 kwietnia 2012 r. odbyło się pierwsze międzyzakładowe spotkanie „Kobiet z Inicjatywą". Spotkanie odbyło się w Warszawie, wzięło w nim udział blisko 30 uczestniczek z różnych miast i komisji naszego związku. Dołączyły do nich delegatki z kobiecych sekcji ze związków zawodowych IWW (Wielka Brytania/USA) oraz CGT (Hiszpania), nadesłane przez nich materiały na temat działalności ich sekcji opublikowane zostały na stronie Inicjatywy Pracowniczej. Poniżej publikujemy relację ze spotkania autorstwa Magdy Komudy z toruńskiej Komisji Międzyzakładowej.

„Kobiety z Inicjatywą" to grupa działająca w obrębie związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Dzięki ogromowi pracy aktywistek i aktywistów z kilku miast w dniach 21-22.04.2012 odbył się w Warszawie pierwszy zjazd tej grupy. Przybyło 26 kobiet należących do naszego związku, w większości zatrudnionych w zakładach, w których występuje konflikt z pracodawcą lub inne problemy związane z utrudnianiem działalności związkowej i dyskryminacją.



Zjazd rozpoczął się w sobotę rano śniadaniem, podczas którego uczestniczki poznawały się i rozmawiały ze sobą, po czym przeszłyśmy do sali konferencyjnej (ogromne podziękowania dla skłotu Syrena za udostępnienie przestrzeni na spotkanie, kuchni do gotowania i za stworzenie dla nas domowej atmosfery!), gdzie rozpoczęła się część warsztatowo-wykładowa. Podczas pierwszych dwóch godzin siedząc w kręgu rozmawiałyśmy o tym, co nas sprowadza na zjazd i dlaczego wstąpiłyśmy do IP. Podzielono nas na grupki czteroosobowe i każda z kobiet miała opowiedzieć pozostałym, jakie ma problemy w miejscu zatrudnienia i wskazać, jakie daty i wydarzenia skłoniły ją do przyjazdu. Niektóre historie były bardzo smutne i depresyjne, np. kobiet z poznańskiej Komisji Międzyzakładowej przy Zespołach Żłobków w Poznaniu, które zarabiają głodowe pensje, a władze Poznania odmawiają im podwyżek (otrzymały pismo, że „w ich sektorze podwyżki nie są przewidziane do 2032 roku"). Były również obecne dziewczyny z firmy Greenkett oraz Chung Hong, gdzie utrudnia się działalność związkową i zmusza do niepłatnych nadgodzin, gdzie padają również komentarze, że „kobiety nadają się tylko do zamiatania".

Jako że na kobietę nakładany jest podwójny ciężar i wyzysk, gdyż wykonuje ona pracę odpłatną, najemną, poza domem oraz najczęściej nieodpłatną, w domu, ważne było przeprowadzenie warsztatów uwrażliwiających na kwestie genderowe (nierównego podziału pracy ze względu na płeć). Ponownie zostałyśmy podzielone na cztery grupy – jedna miała stworzyć listę cech stereotypowo przypisywanych mężczyznom, druga

– cech uważanych za kobiece, kolejna – napisać, czym jest kapitalizm, a ostatnia – jakie są obiegowe opinie dotyczące pracy i czym praca jest. Potem głośno odczytywałyśmy wyniki i dyskutowałyśmy o tym, jak stereotypy mogą krzywdzić, zwłaszcza kobiety, przypisując im cechy sytuujące je w sfeminizowanym sektorze opieki (delikatność, opiekuńczość), a jak cechy, które uznawane są za plusy u mężczyzn mogłyby być odczytane jako negatywne u kobiet. Dyskusja była zażarta, a w jej wyniku stworzyłyśmy zaklęte „koło stereotypizacji", które pokazało, że owe cechy nie są nam przyrodzone biologicznie, a wpojone nam w procesie socjalizacji i wychowania.

Po dobrym wegańskim obiedzie przyrządzonym przede wszystkim przez chłopaków z warszawskiej Inicjatywy Pracowniczej i innych zaprzyjaźnionych kolektywów, zasiadłyśmy do wysłuchania wykładu prowadzonego przez Magdę Malinowską z komisji poznańskiej. Wykład pod tytułem „Strajk czy bezrobocie, praca kobiet nigdy się nie kończy" dotyczył problematyki wykonywania przez kobiety niepłatnej pracy w domu, zwanej pracą reprodukcyjną. Uczestniczki zwracały uwagę na fakt, że często przez otoczenie i rodziny praca ta jest uważana za ich „zasrany obowiązek" poza pracą najemną, a kobietę, która pracuje tylko w domu ocenia się jako tę, która „nic nie robi". Prowadząca przedstawiła cały mechanizm, w myśl którego praca reprodukcyjna jest bardzo cenna i również przyczynia się do zwiększenia wzrostu gospodarczego i rozwoju społeczeństwa, gdyż kobiety rodzą, wychowują i karmią nowych obywateli, w tym robotników, oraz świadczą mężczyznom różnorakie usługi, tak aby mogli zatrudnić się w pracy najemnej poza domem. Rozmawiano o sytuacji kobiet pracujących w domu w różnych krajach i o zagranicznych rozwiązaniach (były z nami aktywistki z Hiszpanii i Austrii). Kolejny wykład „Systemowe przyczyny wyzysku kobiet", prowadzony przez Gosię Maciejewską z Wrocławia, pozwolił uczestniczkom dostrzec korelację pomiędzy państwem a kapitałem, zaobserwować wzajemne zależności i błędne koło, w wyniku którego koszty pracy są przerzucane na pracowników, dokonuje się drastycznych cięć w sferze opieki i świadczeń socjalnych, zaś to wszystko prowadzi m.in. do wyzysku kobiet i skrócenia długości życia.

W niedzielę zaczęłyśmy z samego rana – po śniadaniu odbyło się spotkanie z radczynią prawną Karoliną Kędziorą z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, która opowiadała o dyskryminacji ze względu na różne przesłanki, o tym, jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać, o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy i o utrudnianiu działalności związkowej. Odpowiadała także na pytania uczestniczek.

Po obiedzie miało miejsce spotkanie „Kobiety w niezależnym ruchu pracowniczym w Europie". Uczestniczki z Hiszpanii oraz delegatka z Austrii działająca w związku najbardziej aktywnym na terenie Wielkiej Brytanii i USA opowiadały o działalności swoich związków zawodowych i o tym jak przeciwdziałają dyskryminacji kobiet (sekretariaty kobiet w obrębie CGT i IWW). Rozdały również gazetki i ulotki w różnych językach. ■

W tym numerze Biuletynu w części poświęconej organizacjom związkowym czy grupom pracowniczym spoza Polski, które stosują podobne metody walki i dzielą podobne wartości, jak Inicjatywa Pracownicza, zdajemy relację ze strajku generalnego w Hiszpanii, który miał miejsce 29 marca 2012 r. Istotne w tym strajku było to, że inicjatorzy – czyli czarno-czerwone związki zawodowe CGT, CNT oraz Solidaridad Obrera – apelowali nie tylko do pracowników zatrudnionych w fabrykach czy miejscach pracy, ale też do wszystkich tych, którzy żyją i pracują w Hiszpanii, bezrobotnych, uczestników ruchów społecznych, wspólnot bezrobotnych, pracowników na śmieciowych umowach, zgromadzeń sąsiedzkich, młodzież, studentów, emerytów, chorych, migrantów, wykluczonych, by razem działać na rzecz radykalnej zmiany polityki gospodarczej i społecznej prowadzonej przez następujące po sobie rządy. Według strajkujących, prowadzi ona bowiem jedynie do dramatycznego wzrostu bezrobocia, utraty praw zbiorowych i indywidualnych, uelastycznienia stosunków pracy i wyzysku, niepewności i braku bezpieczeństwa, jak też utrudnia uczciwą redystrybucję pracy, bogactwa i dobrobytu. Stąd hasłem przewodnim stało się „Walka toczy się w miejscach pracy ale i na ulicach!". Umiejętność łączenia tych różnych grup zawodowych i społecznych w ramach jednego protestu powinna być inspirująca również dla ruchu pracowniczego w Polsce.

Hiszpania: Strajk generalny

29 marca 2012 roku to dzień, który na pewno zapisze się w kartach historii Hiszpanii. Związki zawodowe Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Nacional del Trabajo (CNT) i Solidaridad Obrera (SO) wezwały do strajku generalnego, aby wyrazić swój sprzeciw wobec wprowadzonej 10 lutego ustawie dotyczącej reformy prawa pracy i paktowi społecznemu.

Restauracje, sklepy, centra handlowe i zakłady usługowe opustoszały. Na zamkniętych witrynach wisiały plakaty informujące o strajku. Koleje, lotniska i komunikacja miejska ograniczyły funkcjonowanie do minimum. Niektóre stacje telewizyjne zawiesiły nadawanie. Ludzie wyszli na ulice.

Według tego, co podają media, w Madrycie w demonstracjach wzięło udział 900 tysięcy osób, a w Barcelonie – 800 tysięcy. Jednak to w stolicy Katalonii było o wiele goręcej. W różnych częściach miasta zaplanowano na ten dzien kilkanaście pikiet i pochodów. Mobilizacja objęła prawie każdą

dzielnicę, a wszyscy zgromadzili się na dwóch dużych demonstracjach o godzinie 12 i 18 na Plaça Catalunya, głównym placu Barcelony. Większość protestów przebiegała spokojnie. Ludzie skandowali hasła, rozdawano gazety i ulotki informujące o wydarzeniach.

Pierwsze zgromadzenie przerodziło się w marsz kilkoma głównymi ulicami miasta. Protestujący działacze CGT spalili skrzynkę na listy przed wejściem głównym do budynku giełdy Bolsa de Barcelona oraz obrzucili szyby jajkami. W tym samym czasie marsz szedł dalej, a niektórzy jego uczestnicy wypisywali postulaty sprayem na witrynach sklepów i banków. W bocznych ulicach toczyła sie natomiast bardziej radykalna walka. Co chwila, na różnych skrzyżowaniach podpalano śmietniki, rozbijano witryny banków i niszczono bankomaty. Kiedy policja i straż pożarna kończyły zajmować się jednym podpaleniem, musieli od razu jechać na następne skrzyżowanie. Ponadto podpalono dwie kawiarnie sieci Starbucks, znanej z łamania praw pracowniczych, wiele radiowozów zostało zniszczonych i oblanych farbą.

Przebieg drugiego marszu zaplanowano podobnymi ulicami, z tym wyjątkiem, że planowano zakończyć go na Plaça Urquinaona. Oficjalny pochód przebiegał spokojniej niż poprzedni, choć w bocznych ulicach dalej trwała regularna walka z policją. Jednak zanim marsz dotarł na zaplanowane miejsce, na Plaça Urquinaona rozpoczęły się największe zamieszki tego dnia. Płonęły śmietniki i namioty ogrodków piwnych, radiowozy obrzucano farbą. Wobec protestujących policja użyła gazu łzawiącego i gumowych kul, wiele osób zostało rannych, niektóre przewieziono do szpitala. Zamieszki przeniosły się następnie na pobliski Plaça de la Universitat, ale po krótkim czasie zostały brutalnie stłumione przez policję. Wiele osób zostało zatrzymanych i przewiezionych na komisariaty. Policja do późnych godzin nocnych patrolowała ulice całego miasta, w celu poszukiwania potencjalnych sprawców wydarzeń.

Strajk 29 marca był pierwszym prawdziwym sprawdzianem dla obecnie panującego rządu Mariano Rajoya. Związki zawodowe podają, że wzięło w nim udział 77 proc. pracowników wszystkich sektorów gospodarki, a największy udział – 97 proc. – odnotowano w sektorze



przemysłu i budownictwa. Również pracownicy największych fabryk samochodowych w kraju – Renault, SEAT, Volkswagen i Ford – odmówili tego dnia pracy.

Celem strajku generalnego i działań CGT, CNT i SO nie jest chęć renegocjowania prawa pracy, ale unieważnienie go razem z innymi antyspołecznymi ustawami wprowadzanymi przez nowy rząd. Związki zawodowe zapowiadają dalszą mobilizacją do czasu, aż ich cele nie zostaną osiągnięte.

Złą wiadomością jest to, że blisko dwa miesiące po strajku generalnym, państwo hiszpańskie odpowiedziało represjami. 24 kwietnia 2012 r., Laura Gómez, działaczka CGT i sekretarz barcelońskiej sekcji tego związku, została aresztowana na ulicy przez policję. Zarzucono jej udział w zamieszkach oraz podpalenia i zniszczenie mienia publicznego. Prokurator zażądał odroczenia sprawy bez możliwości wyjścia za kaucją, a sąd nakazał dalszy areszt z powodu „powagi sprawy". Tymczasem „poważne przestępstwa", o które usiłuje się ją oskarżyć, to udział w jednej z pikiet w ramach strajku generalnego. Podczas pikiety naprzeciwko wejścia do budynku giełdy w Barcelonie w symbolicznej akcji publicznie spalono… karton z papierami udającymi pieniądze. CGT uznaje więc zarzuty za bezpodstawne, dodając, że Laura do tej pory nie była notowana przez policję, a jedyne, do czego policja może się odwołać to pokojowe działania na rzecz praw pracowniczych w Barcelonie, w których brała udział. Wraz z Laurą, w związku ze stajkiem, zostało aresztowanych wiele innych ludzi, między innymi w Barcelonie, Walencji, Madrycie i Tarragonie.

CGT ostrzegło rząd Hiszpanii i Katalonii, że będzie kontynuować zmagania w walce o fundamentalne prawa do ochrony przed bezpośrednimi atakami, przeciwko antyspołecznej, rasistowskiej, ksenofobicznej i represyjnej polityce ekonomicznej. Dla CGT aresztowanie Laury to próba uderzenia w ruch, który cały czas rośnie w siłę. Coraz więcej osób w Hiszpanii bierze udział w protestach, które nie podobają się władzy. Pogorszenie warunków pracy i warunków socjalnych, wzrost niesprawiedliwości, rosnąca przepaść między biednymi i bogatymi, wszystko to bez wątpienia powoduje wzrost konfliktów. Politycy więc szukają pretekstów, by zaostrzyć prawo. Robią to po to, by kryminalizować każdego, kto nie zgadza się na to, by publiczne pieniądze były przekazywane bankom, by „raje podatkowe" dawały schronienie najbogatszym czy na to, by atakować ludzi pracy poprzez tzw. „pakt socjalny".

W wielu miastach Hiszpani, ale też m.in w Meksyku czy w Maroku, odbyły sie protesty domagające się wypuszczenia Laury na wolność. Inicjatywa Pracownicza również włączyła się w działania solidarnościowe kierując list do Ambasady Hiszpanii w Warszawie, domagając się natychmiastowego uwolnienia i uniewinnienia Laury Gómez i zaniechania dalszych represji w stosunku do niej, jak i innych uczestników ruchu społecznego i związkowego w Hiszpanii. ■

Widmo krąży po siedzibie firmy, widmo pracownika... Wywiad z Michałem Kmiecikiem

Czy w dzisiejszym teatrze jest miejsce na politykę? Jak rysuje się przyszłość sztuki krytycznej w Polsce? Czy obecna sytuacja na rynku pracy powinna stać się jej istotnym tematem? Na te oraz inne pytania odpowiada Michał Kmiecik - autor dramatu Śmierć pracownika, wystawianego na deskach Teatru Polskiego w Poznaniu.

Widmo krąży po siedzibie firmy, widmo pracownika... Wywiad z Michałem Kmiecikiem
Czy w dzisiejszym teatrze jest miejsce na politykę? Jak rysuje się przyszłość sztuki krytycznej w Polsce? Czy obecna sytuacja na rynku pracy powinna stać się jej istotnym tematem? Na te oraz inne pytania odpowiada Michał Kmiecik - autor dramatu Śmierć pracownika, wystawianego na deskach Teatru Polskiego w Poznaniu.

W napisanym przez Ciebie tekście mocno krytykujesz dzisiejszy rynek pracy jak i dominujące na nim korporacje. Skąd wziął się pomysł na podjęcie właśnie takiego tematu?
Wiesz, nie wiem jak dla Ciebie, dla mnie jest to temat dosyć istotny. I nikt de facto jeszcze w polskim teatrze, dla teatralnej polskiej publiczności go nie podjął. Napierdalano w korporacje, neoliberałów, transformację, giełdę, ale sama praca i jej kształt w dzisiejszym kapitalizmie nie zostały opowiedziane, nie zostały sproblematyzowane. I o to chodziło, żeby uzupełnić tę lukę, spojrzeć na to, przyjrzeć się temu z jakiejś konkretnej perspektywy. Zwłaszcza, że wszyscy w tym siedzimy, a większość z nas jednak po tej gorzej rokującej na przyszłość stronie.

Nie zdziwiło Cię, że jury było w ogóle zainteresowane wystawieniem tak bardzo krytycznej jak i zarazem upolitycznionej sztuki teatralnej?
Z tego, co kojarzę, krytyczny charakter sztuki starano się raczej zagłaskać, chwaląc język i konwencję i wyczucie sceny chyba, ale może jestem w błędzie, nie chcę teraz tego mówić. Wystawieniem mógł być zainteresowany dyrektor Polskiego Paweł Szkotak i Iwo Vedral, który się z tego po czytaniach nie wycofał. Oprócz Pawła Szkotka w jury był literaturoznawca profesor Czapliński i recenzent teatralny Łukasz Drewniak, i najwyraźniej coś w tym zobaczyli, pytanie czy mimo jawnej polityczności tekstu, czy również to jakby było powodem, dla którego akurat ten tekst wygrał Metafory. Nie wiem. Natomiast jakby, wiesz, każda sztuka jest polityczna, pytanie brzmi tylko, w jakiej perspektywie. Czy jest krytyczna wobec zastanego porządku i rzeczywistości, czy też go w pełni afirmuje, reprodukując jakieś jego fantazmaty o człowieku, rodzinie, organizacji czasu, pracy, tradycji, kulturze i tym podobnych. Śmierć pracownika taka nie jest, cieszę się, że doszło do tej premiery, niezależnie, co stało za tą decyzją, czy doceniono polityczność, czy warsztat.

Odniosłem wrażenie, że podczas konferencji prasowej wicedyrektorka teatru Joanna Nowak, próbowała w swojej wypowiedzi mocno spłycić wydźwięk przedstawienia, zaprzeczając, iż jest to cios wymierzony w dzisiejszy korporacjonizm. Czy też tak to odebrałeś? Czy sądzisz, że ludzie ze świata sztuki mogą bać się wdania w polityczną debatę?
Bać na pewno mogą się ci, którzy będą musieli odpowiedzieć za to przed władzą polityczną, zwłaszcza gdy sztuka nie będzie laurką ku chwale. I nie należy tutaj winić pani wicedyrektor, Teatr Polski jest teatrem miejskim, dyrekcja odpowiada przed miastem, które ma bardzo dobre układy z lokalnymi korpo. Zapewne gdyby w spektaklu choć raz padło nazwisko Jana Kulczyka, czy chociaż Stary Browar albo Blow Up, mogłyby się pojawić tarcia. Z tymże, żeby było jasne, Śmierć pracownika nie jest dramatem antykorporacyjnym sensu stricto, postaci występujące w tekście reprezentują sobą bardziej miejsca na mapie rynku pracy, różne rodzaje działalności, pozycje, a nie szczebelki kariery w korporacji.

Natomiast tak, wydaje mi się, że mimo kilkuletniej kreciej roboty, jaką robią w Polsce artyści związani z tzw. sztuką krytyczną, RATowcy, pisarze, filmowcy, czy niektórzy ludzie teatru, wciąż krąży jakieś takie złe przekonanie, że zajęcie politycznego stanowiska ujmuje czegoś sztuce. Dlatego też być może mało jest jednak w Polsce sztuki politycznej, która szuka nowych tematów, a nie bawi się w te już przerobione, które wszyscy mają do pewnego stopnia osłuchane i które mniej bolą. Łatwo jest estetyzować temat Żydów, rozważać dziedzictwo PRL, Solidarności, zdążyliśmy się z tym osłuchać, to już nie skłania do żadnej refleksji.

Z tego co widziałem podczas spektaklu, na widowni siedzieli głownie młodzi ludzie. Nie obawiasz się, że odbiorą oni Twoją sztukę jako kolejne abstrakcyjne dzieło dla dzieła, bez przekazu?
A Ty ją tak odebrałeś? Więcej wiary w dzieci lat 90. Wydaje mi się, że akurat młodzi ludzie, w moim wieku, w Twoim wieku, w Iwa wieku nawet znacznie łatwiej to złapią, bo znacznie bardziej dotyczy ich to uwikłanie, niż tych, którzy się zdążyli załapać na etat i są w nieco pewniejszej sytuacji, niż cała reszta. O czym również jest ten spektakl i ten tekst.

Jak widzisz siebie samego na rynku pracy? Przed Tobą jeszcze pewnie kilka długich lat edukacji, ale w końcu pewnie przyjdzie ten moment. Sądzisz, że dasz radę odnaleźć się w świecie śmieciowych umów, niskich zarobków i nadużyć ze strony pracodawców?

Wiesz, liczę na to, że do tego momentu temat śmieciowych umów zostanie rozwiązany, przynajmniej na innych segmentach rynku. W teatrze czy to autorzy, czy reżyserowie, scenografowie, muzycy, wszyscy realizatorzy pracują na umowę o dzieło, bez ubezpieczenia zdrowotnego i bez comiesięcznych składek na emeryturę. Na chwilę obecną wydaje się to być wpisane w ten zawód, też nie ma co się specjalnie dziwić, w sytuacji, w której tego typu umowy dostają ludzie pracujący w jednym miejscu, przez cały czas, w określonych godzinach pracy

i z precyzyjnie określonym zakresem obowiązków. Oczywiście, dobrze by było, żeby twórcy teatralni też mogli liczyć na emerytury i mieli się za co leczyć w publicznej służbie zdrowia, natomiast wydaje mi się, że sytuacja w tych zawodach nie jest mimo wszystko aż tak katastrofalna. A może właśnie jest? Nie wiem.

W spektaklu pojawia się kwestia związków zawodowych. Chciałbym wiedzieć jakie jest twoje spojrzenie na funkcjonowanie tego typu instytucji dziś, szczególnie w Polsce. Czy mają one realny wpływ na poprawę sytuacji pracownika, czy może cały hałas kończy się na spaleniu jakieś opony w przestrzeni publicznej i pójściem na brudzia z kim trzeba, dla zaspokojenia własnych korzyści ich przedstawicieli?

Dla mnie związki zawodowe są bardzo ważnym ogniwem w tym łańcuchu, układy zbiorowe z pracodawcami to przecież w zasadzie jedna z niewielu możliwości zawalczenia o rozwiązania choć trochę bardziej przychylne dla pracowników niż te, które proponują tzw. pracodawcy. Sytuacja nie jest jednolita, w Polsce jest silny mit Solidarności i związek ten jest chyba w dalszym ciągu największy, jego obraz przez kilka ostatnich lat psuła dosyć mocno upartyjniona centrala. Ostatnio udało się założyć związek zawodowy pracownikom Agory (gratulacje!) i założyli właśnie Solidarność, sądzę, że tam będzie to działać dobrze, ale na szczeblu ogólnopolskim widoczna będzie jednak zorientowane na PiS i bardzo brzydko przez PiS wykorzystywane szefostwo. Związki zawodowe są potrzebne, ale takie, które mają na celu dobro pracowników, nie tylko tych, którzy są jego członkami.

Myśląc o kolejnych tekstach, nadal chcesz by niosły one ze sobą równie silny społeczny przekaz?

Myślałem, żeby przestać, ale posypały się gratulacje i przelewy i stwierdziłem, że jednak przy tym zostanę, że jest na to rynek. Nie, bądźmy poważni, nie obchodzi mnie inny rodzaj sztuki i trudno jest mi się



na inny rodzaj sztuki zgodzić niż sztuka, która służy społeczeństwu, która jakoś go dotyczy. Jeżeli żyjemy w jakimś społeczeństwie, jakiejś społeczności, a teatr ma być jedną z przynależnych do tego układu instytucji, to musi się z tą społecznością komunikować. A chyba dobrze byłoby przerabiać takie tematy, które są dla nas ważne? Nawet za cenę tego, że zamiast miło spędzić czas na wygodnym fotelu, oddając się bezrefleksyjnej rozrywce, załapiemy myślówę.

Wciąż szukam formuły, Pracownik ze swoją hermetyczną jednak teatralnością jest dla mnie półśrodkiem. To ważny tekst, bo jednak prowokuje do jakiejś rozmowy, do zastanowienia, sieje ferment, ale nie wiem do końca, czy o taki typ teatru, o taki typ sztuki mi chodzi.

Jest to skrócona wersja wywiadu jaki ukazał się na stronie www.rozbrat.org

Michał Kmiecik, rocznik 1992. Ukończył Liceum Dwujęzyczne nr IV we Wrocławiu. Wyreżyserował „Until Lions Have Their Historians, Tales of the Hunt Shall Always Glorify the Hunter", "Wesele". Przygotował "Karabiny pana Yanga Youdego. Wraz z Teatrem Polskim we Wrocławiu i Krytyką Polityczną zrealizował spektakl "Dobry człowiek z Hubei". Jest członkiem redakcji internetowego artzinu Kofeina, współpracuje z wydawnictwem muzycznym Qulturap. Publikował w Notatniku Teatralnym.

„Śmierć pracownika" to polski spektakl, który miał swoją premierę 16 grudnia w Teatrze Polskim w Poznaniu. Sztuka ma bardzo antykorporacyjny i antysystemowy przekaz, a niedawne protesty oburzonych na całym świecie nadały jej aktualny kontekst. Sami twórcy, autor tekstu Michał Kmiecik oraz reżyser Iwo Vedral, podkreślają, że przedstawiają świat sklejony z klisz i schematów, w którym nieistotne jest prawdopodobieństwo, ponieważ głównym motorem działania jest czysty bunt i potrzeba odreagowania świata, systemu, który został nam dany jako jedyny i sprawiedliwy.
Rozmawiali: brn/o!

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych". Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@ozzip.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@ozzip.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres:
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Wewnętrzny biuletyn informacyjny.